

El sindicalismo en España
Madrid, 11 de diciembre de 2008

Seminarios y Jornadas 57/2009

Ninguna parte ni la totalidad de este documento puede ser reproducida, grabada o transmitida en forma alguna ni por cualquier procedimiento, ya sea electrónico, mecánico, reprográfico, magnético o cualquier otro, sin autorización previa y por escrito de la Fundación Alternativas.

© Fundación Alternativas

ISBN: 978-84-92424-62-7

Depósito Legal: M-12103-2009

Asistentes

Salvador Bangueses, secretario de política institucional de Comisiones Obreras.

Carles Campuzano i Canadés, diputado de Convergencia i Unió en el Congreso.

Emma Cerviño, Área de estudios del Consejo Económico y Social.

Federico Durán López, catedrático de Derecho del Trabajo; director del Departamento Laboral de Garrigues.

Juan Manuel Eguiagaray Ucelay, director del Laboratorio de Ideas de la Fundación Alternativas.

Toni Ferrer Sais, secretario de Acción Sindical de UGT.

Miguel Ángel García, director del Gabinete Confederal de Comisiones Obreras.

Valeriano Gómez Sánchez, Fundación Instituto de Investigación José Ortega y Gasset.

Antonio González González, secretario general de Empleo.

Mariano Guindal, periodista de La Vanguardia.

Emilio Huerta, catedrático de Organización de empresas de la Universidad de Navarra.

Holm-Detlev Köhler, profesor de Sociología de la Universidad de Oviedo.

Fernando Moreno, ex director de Relaciones Laborales de la CEOE.

Emilio Olabarria Muñoz, diputado del Partido Nacionalista Vasco.

Jesús Pérez, miembro de la Comisión Ejecutiva de UGT.

J. Ignacio Pérez Infante, profesor de Mercado de Trabajo de la Universidad Carlos III.

Jesús Pérez Martínez, secretario de Empleo y Protección Social de la Comisión Ejecutiva Confederal de UGT.

Antonia Ramos Yuste, asesora de asuntos económicos de la Secretaría de Acción Sindical de UGT.

Salvador del Rey Gunater, catedrático de Derecho del Trabajo.

Andrew Richards, profesor del Centro de Estudios Avanzados en Ciencias Sociales del Instituto Juan March.

Manuel de la Rocha Rubí, abogado de UGT.

A modo de introducción

El presente documento recoge el debate celebrado en la Fundación Alternativas el día 11 de diciembre de 2008 en torno al presente y futuro del sindicalismo en España.

Al igual que otros importantes actores y protagonistas de la vida social y política, los sindicatos han experimentado enormes modificaciones en su organización, sus funciones, la percepción social que de ellos tienen los ciudadanos y el trabajo institucional que realizan. Esos cambios guardan similitud en ocasiones con los ocurridos en otros países de más larga tradición democrática, puesto que la fuerza homogeneizadora de las transformaciones económicas y sociales plantea problemas y necesidades de parecido corte. Pero no dejan de existir también enormes diferencias que separan a los modelos sindicales existentes, por ejemplo, en los países anglosajones, del que se ha venido consolidando en España.

El Laboratorio de la Fundación Alternativas impulsó la realización de dos estudios sobre la evolución del sindicalismo desde perspectivas distintas. Andrew J. Richards, profesor del Centro de Estudios Avanzados en Ciencias Sociales del Instituto Juan March, autor de diversos trabajos sobre el sindicalismo en el Reino Unido y los Estados Unidos, abordó los cambios experimentados en España desde el ángulo de la ciencia política con el fin de observar la aplicabilidad de algunas experiencias foráneas a los sindicatos españoles. Por otro lado, Holm-Detlev Köhler, profesor de Sociología de la Universidad de Oviedo, analizó, desde la perspectiva de la sociología del trabajo, los retos derivados de la globalización y el cambio tecnológico para la organización, los comportamientos y las prácticas sindicales. Sobre la base de esos dos documentos, que sus autores presentaron en el seminario, los asistentes pudieron expresar coincidencias, acuerdos y desacuerdos de distinta índole y alcance, a la vez que enjuiciaban las virtudes y carencias del modelo sindical existente en España para hacer frente a los problemas sociales actuales.

La mesa de discusión contó con la participación de cualificados representantes de las cúpulas sindicales, de organizaciones empresariales, especialistas en Derecho del trabajo, en economía de la empresa y responsables de las administraciones públicas. Su amplitud de puntos de vista y su rica experiencia permitió un debate vivo que, sin duda, hubiera podido prolongarse bastante más tiempo que el que resultaba disponible. A todos ellos quiero expresarles mi agradecimiento por su esfuerzo y por sus inteligentes aportaciones.

Como no podía menos de ocurrir –tal era, en parte, el objetivo del seminario–, muchas de las intervenciones pusieron el énfasis en la adaptación y modernización experimentadas por las organizaciones sindicales y su contribución a la estabilidad institucional, a la garantía de los derechos laborales y a la canalización de los conflictos sociales. Pero no faltaron tampoco consideraciones menos laudatorias en relación con la escasa afiliación existente o con las reconocidas limitaciones sindicales para la representación de los intereses de colectivos de trabajadores que resultan ser cada vez más heterogéneos. Particular atención mereció a los presentes el análisis de la legitimación sindical derivada de los procesos electorales, la evolución experimentada por la negociación colectiva en contenidos y estructura y la financiación de la actividad sindical, cuestiones todas ellas en las que la exploración realizada se encuentra lejos de agotar la conveniente discusión de la materia.

Al hacer ahora públicos los materiales del debate, junto con los documentos de los investigadores mencionados, hemos querido contribuir a extender el alcance de una reflexión que se hace indispensable dentro y fuera del ámbito sindical. Afirmamos con rotundidad que los sindicatos son instituciones sustanciales para las relaciones laborales en una sociedad democrática avanzada y que, por tanto, cumplen un papel insustituible. Ahora bien, su adaptación permanente a los acelerados cambios económicos y sociales resulta obligada para mantener su legitimación real y su funcionalidad. Porque, efectivamente, su aceptación social no puede derivar únicamente del sistema legal que nos hemos dado, sino que ha de ser, principalmente, el fruto del reconocimiento público obtenido por el adecuado ejercicio de sus responsabilidades. Pues bien, este escrutinio crítico –sin autocomplacencia alguna– es justamente el que se espera que lleven a cabo quienes están más interesados en garantizar la existencia de sindicatos fuertes y socialmente prestigiados. No lo llevarán a cabo, desde luego, quienes desean la inoperancia o el descrédito sindical. Porque sólo mediante el reconocimiento de los problemas existentes y el esfuerzo de adaptación necesario para superarlos podrán los sindicatos contribuir al mantenimiento de condiciones decentes de trabajo mientras favorecen el progreso económico y el avance social de nuestro país.

Afortunadamente, las favorables transformaciones que los propios sindicatos han sabido impulsar hasta ahora en su organización, su discurso y sus comportamientos son factores que inspiran confianza al abordar el futuro. Pero es el futuro el que debe ser abordado. El pasado queda ya a la espalda.

Espero que esta publicación pueda contribuir no tanto a recordar los éxitos ya alcanzados, sino, principalmente, a estimular la inteligencia y a desterrar la pereza para hacer frente a los numerosos retos conocidos que exigen respuestas progresistas.

Juan Manuel Eguiagaray Ucelay
Director del Laboratorio de Alternativas

Informe de contenidos

Juan Manuel Eguiagaray (moderador)

■ Muy buenos días, vamos a empezar. Quiero, en primer lugar, en nombre de la Fundación Alternativas, agradecer a todos vuestra presencia en este Seminario, y señalar en muy pocas palabras algunas de las razones de la convocatoria del mismo y algo de la metodología que, si os parece, podríamos utilizar para su buen desarrollo.

Hace ya bastante tiempo, seguramente más de dos años, con alguno o con varios de los presentes tuve ocasión de discutir sobre qué reflexión podríamos hacer en torno a instituciones básicas de nuestra vida económica, de nuestra vida social, y entre otras a una institución o un conjunto de instituciones como son las derivadas de la existencia de relaciones laborales en las que hay representantes de los trabajadores, llamados sindicatos. El sindicalismo había sido objeto de muchas consideraciones, muchas de ellas o buena parte de ellas de carácter jurídico, otras muy relacionadas con la evolución del mercado de trabajo; pero quizá una aproximación a los retos del mundo sindical, al papel que el sindicalismo ejercía en las democracias consolidadas, avanzadas, cuando tantos cambios se habían producido en nuestra vida social, en nuestra vida económica, en nuestra vida institucional, esta aproximación no la habíamos hecho. En todo caso, cada cierto tiempo, probablemente, hay que pasar revista a instituciones que son importantes, no con la pretensión de decir la última palabra, sino de acompañar el análisis. Lo venimos haciendo en la Fundación Alternativas con muchas cosas que nos son bien queridas. Tenemos una de las últimas realidades de nuestra producción intelectual y literaria: es el Informe sobre la Democracia en España, en el que pretendemos hacer una evaluación crítica de cómo funcionamos, de cuáles son las instituciones, cómo funcionan y qué se podría hacer para mejorarlas. Pero lo venimos haciendo también sobre cosas tan respetables como puede ser desde el Tribunal Constitucional a los partidos políticos, pasando por otras áreas de lo que configura el Estado de bienestar como la educación, la sanidad, el sistema de pensiones y tantas y tantas otras cosas.

Por lo tanto, pasar revista de una forma crítica a la realidad del mundo sindical de nuestro país no debería de ninguna manera verse como un intento especialmente lleno de malquerencia, sino, por el contrario, como un esfuerzo por tratar de abordar la complejidad y la evolución de una realidad importante, querida, y que nos gustaría ver que es completamente funcional a la nueva sociedad, a la nueva economía y a los cambios que se han venido produciendo. En esa dirección, lo mismo que solemos decir que es muy difícil o que es muy poco responsable dejar la política en manos de los políticos exclusivamente, o la economía en manos de los economistas, o incluso el derecho en manos de los abogados y los jueces, y que todo el mundo tiene algo que decir, nos parecía que analizar el sindicalismo sólo por sindicalistas sería una manifiesta torpeza; que analizarlo desde la perspectiva exclusivamente del Derecho laboral era una visión relativamente corta; que había que introducir otros elementos en el diseño, tanto de economía como de ciencia política como de sociología y ciertamente de Derecho, de Derecho laboral, de Derecho constitucional y muchas otras cosas. Entonces diseñamos un proyecto sobre la base de tres o cuatro trabajos, dos de los cuales son los que hoy se van a presentar aquí. Hay un tercero que está en gestación desde una perspectiva más jurídica, que llevará a cabo el profesor Palomeque, sobre la evolución del sindicalismo desde una perspectiva jurídico-laboral; pero los dos autores que hoy presentarán sus trabajos, Andrew Richards y Holm-Detlev Köhler, han querido abordar el tema del sindicalismo

desde una perspectiva más de ciencia política o más de sociología del trabajo, que me parece que son dos perspectivas enormemente enriquecedoras y muy sugerentes para el debate. Y yo lo que quería era asociar a personas como vosotros, desde puntos de vista diversos, como sindicalistas por un lado, en representación tanto de Comisiones Obreras como de UGT, del mundo de la sensibilidad empresarial, del mundo académico, del mundo de la administración, del mundo incluso de la política. Había varios invitados a este Seminario "de distinto color", y esta mañana están en sesión. Me han prometido que se incorporarían a lo largo de la mañana, y espero que tengamos una geometría, como se ve, variable en la composición del Seminario. Bienvenidos los recién incorporados. Muchas gracias.

La idea es que podamos hacer un repaso de las dos aportaciones. Voy a dar la palabra sucesivamente a los dos autores, y les he pedido que hagan una exposición no demasiado larga que pueda servir de resumen –aunque todos habéis tenido la ocasión de leer y analizar los trabajos antes de llegar al Seminario–, y después abriremos un amplio turno de intervenciones en el que iré dando la palabra sucesivamente a los que la vayan pidiendo, y ellos tendrán la ocasión de responder, de replicar, etc. Supongo que tendremos que hacer alguna pausa para no estar todo seguido hasta el mediodía. En algún momento haremos un descanso y tomaremos un café, y luego volveremos otra vez a los debates. Deseamos que todo lo que aquí se diga sea después objeto de una publicación. Por lo tanto, os pediré desde el principio a todos que os identifiquéis al intervenir para que quede bien registrado vuestro nombre, y ya insistiré después en la solicitud de una cierta brevedad en las intervenciones para que todo el mundo pueda decir lo que tenga a bien.

Sin más, entonces, os voy a dar la palabra a los autores, tal vez en el mismo orden en que los dos documentos han sido producidos. Quizá primero el de Andrew Richards. Como sabéis, Andrew Richards es un investigador que se ha dedicado a los problemas del sindicalismo en el mundo anglosajón, de una forma especialmente intensa en el Reino Unido, en los Estados Unidos; autor de varios trabajos también sobre la evolución del sindicalismo en diferentes lugares, y que en este momento también está trabajando en investigaciones relacionadas con este mismo aspecto. Su perspectiva es, creo yo, especialmente rica, muy desde la ciencia política, pero ciertamente muy cercana a problemas que históricamente han tenido lugar en la gran conmoción que tuvo lugar en el Reino Unido en tiempo de la señora Thatcher, con la evolución sindical, etc., y creo que, aparte de otras muchas virtudes que le honran, ha hecho una contribución extraordinariamente estimulante para el debate. Adelante.

Andrew Richards (ponente)

“ Muchas gracias. Ahora no pretendo resumir, obviamente, el contenido entero del documento, pero sí destacar los puntos más importantes del mismo, y quizá los puntos más polémicos del análisis. Como acaba de decir Juan Manuel, yo he redactado y desarrollado el documento más como politólogo que como especialista en relaciones laborales. Dicho esto, en el análisis he intentado plantear los problemas, los retos, los dilemas del sindicalismo español, siempre desde un punto de vista comparado. Porque en algunos sentidos, el contexto en España para los sindicatos es más favorable que en otros países, y en otros sentidos es mucho más problemático.

Como he dicho aquí, en el sentido de los retos del sindicalismo en España, por un lado los apoyos institucionales han sido importantes para la supervivencia del sindicalismo

desde el retorno de la democracia en España, y muchos autores en España y fuera de ella siempre ponen énfasis en el sistema de las elecciones sindicales en España como un ejemplo de una institución que ha proporcionado una capacidad movilizadora mucho más potente de lo que implicarían los niveles de militancia y afiliación sindical en España, bastante bajos. Por eso, los altos niveles de afiliación *per se*, obviamente no son necesarios para garantizar la supervivencia de los sindicatos. Pero, por otro lado, se puede argumentar, se puede sostener que unos bajos niveles de afiliación sí tienen implicaciones para la representatividad, dado que los trabajadores afiliados se concentran en ciertas categorías de la población activa, y al mismo tiempo esta última está cambiando muy dramáticamente con el aumento masivo de empleo en los últimos años en España, y también cambios importantes en el perfil sociológico de la población activa.

Por lo tanto, el argumento principal del documento, el argumento que he intentado desarrollar y defender es que, para mantener y quizá para recuperar su relevancia política y social y reflejar mejor el perfil cambiante de la población activa en España, los sindicatos tienen que aumentar sus niveles de afiliación a través de estrategias más agresivas de reclutamiento, o lo que muchos autores –y estoy hablando aquí de autores en el extranjero– llaman el *organizing model* del sindicalismo. Eso, claro, es un reto difícil en todos los países desarrollados, dado que las nuevas categorías de trabajadores se encuentran en los sectores más marginales del mercado de trabajo. ¿Qué tipo de contexto existe en España para desarrollar este tipo de estrategia? En el documento he resumido lo que muchos han destacado como tendencias favorables para el sindicalismo, y otras tendencias desfavorables. Y sólo quiero destacar algunas aquí. He hablado de más temas en el documento, y hay una serie de tablas que presentan datos con respecto a cada tendencia, pero en las favorables la tendencia general es el aumento espectacular de la población activa. Y en un sentido básico, esto obviamente representa una oportunidad para el reclutamiento. Y luego hay tendencias más específicas: que el paro, en términos generales, ha continuado bajando durante los últimos años, aunque es evidente que eso está a punto de cambiar. El paro de larga duración, que normalmente es especialmente dañino para los intereses del sindicalismo, también ha seguido bajando, mientras que el paro de corta duración ha seguido creciendo en los últimos años. Eso, obviamente, no es exactamente una tendencia favorable. Es más bien una tendencia menos desfavorable, si el peso del desempleo recae en el paro de corta duración.

En comparación, hay una serie de tendencias más desfavorables. Es decir, que el nivel de desempleo relativamente alto en España en comparación con los otros países de la OCDE persiste. También hay un problema serio del paro juvenil. Muchos análisis subrayan la importancia para los sindicatos de, entre comillas, capturar a los jóvenes cuando entran en el mercado de trabajo, y por eso el hecho de que los niveles de desempleo en España para los jóvenes son mucho más altos que en otras edades representa un problema grave. También hay otra serie de factores muy comunes con otros países desarrollados; por ejemplo, el hecho de que los centros de trabajo son cada vez más dispersos, el gran peso de las pequeñas empresas, el problema del trabajo a tiempo parcial y, sobre todo, lo más importante para el caso español es el nivel muy alto del trabajo temporal en España, y el hecho de que los niveles de afiliación para los trabajadores empleados en esta manera, en general, son mucho más bajos.

No voy a hablar mucho de esta hoja, porque creo que estos rasgos del mercado laboral en España han impactado o afectado las demandas y las preocupaciones de los sindicatos en España, y parece que las demandas que he descrito en breve en el documento tienen mucho en común con los movimientos sindicales en cualquier otro país europeo:

mucho énfasis, por ejemplo, en la necesidad de reducir los niveles de desempleo y de empleo precario; más medidas por parte de los gobiernos para estimular la creación de empleo, especialmente en las regiones más castigadas por los cambios estructurales económicos. Pero, dadas estas demandas, en el documento he presentado dos preguntas básicas. ¿Hasta qué punto son los sindicatos instituciones verdaderamente representativas? Y la segunda pregunta que básicamente es la misma pregunta en otras palabras: ¿Hasta qué punto la población afiliada refleja la población activa en general? Es verdad que el perfil de la población afiliada va cambiando, y Holm, en su documento, ha entrado con mucho más detalle que en el mío; pero yo he querido destacar dos aspectos del mercado laboral en España. Uno es la estructura del empleo y la segmentación fuerte entre los llamados *insiders*, con empleo relativamente seguro, y por otro lado, los *outsiders*, trabajadores que se encuentran en el paro o en el empleo temporal o en el empleo precario, normalmente caracterizado por condiciones laborales muy inferiores. Una pregunta que ha aparecido en la literatura sobre el sindicalismo en España es hasta qué punto los sindicatos están implicados en esta situación. Los trabajadores afiliados a los sindicatos son abrumadoramente *insiders*. Eso, según muchos análisis empíricos, parece que no es el resultado de una hostilidad profunda hacia los sindicatos por parte de los trabajadores precarios; es más bien la falta de contacto entre los sindicatos y los trabajadores en situación precaria. Y por eso he intentado desarrollar la idea de que por este motivo se hace necesaria una transformación fundamental del modelo organizativo del sindicalismo para superar esta fuerte segmentación del mercado laboral y fortalecer sus vínculos con los empleados precarios.

El segundo aspecto es lo que podemos llamar el perfil sociológico de la población activa, que está cambiando en España como en todos los países postindustriales. Yo he puesto énfasis en el documento en el creciente predominio de dos categorías de trabajadores, las mujeres y los inmigrantes, que hasta cierto punto están poniendo en tela de juicio la representatividad del movimiento sindical, siendo además categorías que ocupan los puestos de trabajo más marginales. En este sentido, la situación está mejorando mucho con respecto a la situación de las mujeres y hasta qué punto las mujeres tienen cada vez más presencia dentro del sindicalismo, y de nuevo Holm, en su documento, ha entrado en más detalle que yo. Creo que el problema es aun más grave con respecto a los inmigrantes, y en el documento he citado, es verdad, los análisis más críticos con respecto a los sindicatos en España, que sostienen que el apoyo de los sindicatos para los inmigrantes ha sido discreto, y sus vínculos con los inmigrantes siguen muy débiles. Como he dicho, el reto aquí es muy difícil, pero implica de nuevo la necesidad de adoptar estrategias más agresivas de reclutamiento. Si ese es el reto general, hay que preguntar tres cosas: ¿Tiene el sindicalismo en España incentivos suficientes para atraer y reclutar a nuevos afiliados? ¿Está perdiendo fuerza el modelo de sindicalismo de votantes, dados estos profundos cambios en la población activa que están actualmente en marcha? Y tercera, ¿hasta qué punto un modelo de sindicalismo de afiliados es viable en el contexto español como manera de aumentar su grado de representatividad, o sólo tiene sentido en los contextos más hostiles para el sindicalismo, como Gran Bretaña y, sobre todo, Estados Unidos?

Yo he ofrecido dos respuestas en el documento. La primera es que, con estos cambios contemporáneos en el mercado laboral, estos cambios sí implican la necesidad de una transformación en el modelo del sindicalismo; pero, sin embargo, es más probable que el contexto institucional en España, en combinación con un énfasis mucho menor en su carácter de movimiento, impidan y no promuevan este tipo de transformación. Y la segunda respuesta es que la noción de un auténtico *representation gap*, o falta de representatividad, tiene mucha credibilidad en España como en muchos otros países,

claro. En este sentido, los *outsiders* no constituyen un obstáculo, sino, al contrario, una base potencial de crecimiento del sindicalismo. Y eso implica la necesidad de reforzar y renovar su presencia en los centros de trabajo y dedicar más recursos al reclutamiento de aquellos trabajadores que actualmente no cuentan con representación sindical, pero que, sin embargo, a lo mejor la necesitan más que nadie. Y para terminar, porque no quiero abusar del tiempo, ofrezco una reflexión final que he desarrollado un poco más en el documento. Más bien son dos observaciones con respecto más al perfil político del sindicalismo contemporáneo. Primero, es curioso que, a pesar de los grandes problemas del mercado laboral en España y el hecho de que en muchas encuestas políticas los entrevistados siempre citan los problemas del mercado laboral como temas de gran preocupación, el paro persistente, el empleo precario o inseguro, el alto nivel de accidentes laborales en España, a pesar de eso, el grado de simpatía hacia los sindicatos, aunque es verdad que supera por ejemplo el grado de simpatía hacia los partidos políticos, como actores políticos y sociales es, como he dicho aquí, como mucho, bastante modesto.

Y la segunda observación es el debilitamiento de sus vínculos históricos con los partidos políticos, y eso es una tendencia de nuevo que tiene mucho en común con otros países; por ejemplo en mi propio país, en Gran Bretaña, los vínculos entre el Partido Laborista y el TUC se han debilitado mucho en los últimos años. Pero hasta qué punto muchos autores sostienen que eso significa una pérdida de recursos para los sindicatos, y también para los partidos políticos. Pero yo me pregunto hasta qué punto representa más bien una oportunidad para recuperar y reforzar su papel histórico como actores destacados en la lucha por la justicia social. Es decir, si el debilitamiento de sus vínculos con ciertos partidos políticos realmente está dando más margen de maniobra en el ámbito político para los sindicatos. Muchas gracias.

Juan Manuel Eguiagaray

■ Muy bien, muchas gracias, Andrew. Creo que has cumplido sobradamente con el tiempo y con el esfuerzo de concisión. Holm, te corresponde ahora a ti hacer un esfuerzo similar.

Holm-Detlev Köhler (ponente)

“ Pues muy buenos días, y muchas gracias a la Fundación por darme esta oportunidad, porque la verdad es que es la primera vez desde hace bastantes años que esto me ha dado la ocasión de volver un poco a investigar, aunque de forma muy modesta y limitada y con pocos recursos, pero por lo menos investigar la situación sindical en España. Y digo esto porque llevo años presentando proyectos en este sentido a las distintas convocatorias de proyectos de investigación, y siempre me los rechazan. ¿Y por qué me los rechazan? No porque estén mal planteados o metodológicamente defectuosos o algo así, sino porque el tema sindical está absolutamente fuera de moda. Es un tema del pasado, pero no del futuro. Por lo menos en la opinión, digamos, de las autoridades y evaluadores académicos de este país. Este es un dato preocupante para todos los que no comparten esta visión de los sindicatos como organizaciones del pasado y organizaciones sin futuro en la economía global y postindustrial. En este sentido, quiero, de forma muy rápida, dado que estamos aquí entre expertos y buenos conocedores del tema, reflexionar acerca de estos tres asuntos. Primero, salir de los este-

reotipos de los sindicatos como dinosaurios de la era industrial; presentar algunos datos sobre el perfil cambiante de las organizaciones sindicales, y sobre todo, plantear algunos retos de futuro para los sindicatos.

Primero, hay ciertas evidencias, y también voy a entrar un poco en esto, de que hay de forma generalizada y en todos los países de nuestro entorno, aunque con muchos matices, una pérdida de afiliación, de estatus público y de eficacia para conseguir sus objetivos principales para los sindicatos. Y también es evidente que la forma tradicional de los sindicatos industriales es una forma organizativa ya no adecuada para nuestra economía y sociedad actuales, igual que lo es el discurso todavía dominante, y la base social tradicional, es decir, el proletariado industrial, también está erosionando. Y de momento también creo que es evidente que el movimiento sindical no ha encontrado una respuesta eficaz, hay un discurso, pero no una respuesta organizativa y de acción sindical eficaz frente a los retos que plantea la globalización. Con todas estas evidencias no quiero compartir los estereotipos que se encuentran en el discurso público sobre, digamos, una muerte lenta del movimiento sindical, sobre una creciente corporativización; es decir, con la fragmentación o heterogeneidad de la población asalariada surgen incluso más sindicatos, pero cada vez más reducidos en su ámbito de acción y en su base social, y que los sindicatos sean meras víctimas de la globalización. Esto indica que en todos los países europeos hay más o menos un pico de afiliación en torno a mediados de los años setenta, y desde los años ochenta en algunos, desde los años noventa en casi todos los países hay un declive de las tasas de afiliación, pero con muchas diferencias.

Y tenemos los países escandinavos principalmente, que mantienen sus niveles de afiliación en unas cotas altísimas. Alrededor del 80% de afiliación sindical. Luego hay países continentales que sufren una caída, no muy fuerte pero sí continuada. Los países anglosajones sufren desde los años noventa una caída débil, pero en parte porque ya habían sufrido una caída muy fuerte en la década anterior. Y los países mediterráneos con España incluso tienen un ligero crecimiento, pero partiendo de niveles bajísimos de afiliación. Y los nuevos miembros de la Unión Europea, los países centroeuropeos, son casi desiertos en el tema sindical, bajísimas tasas de afiliación y también de presencia sindical en sus economías. Esto sólo a grandes rasgos.

Voy a pasar muy por encima los principales retos y riesgos para las organizaciones sindicales. En primer lugar, la organización transnacional de la economía y el aumento de las empresas transnacionales significa, para unas organizaciones sindicales que han desarrollado su campo de acción y su fuerza en el marco de Estados-Nación, claramente que tienen que cambiar sus formas organizativas para afrontar este cambio de estructura económica y empresarial. Y las propias empresas se reestructuran en plantillas más reducidas, más volátiles, en unidades más pequeñas y con nuevas formas de gestión de recursos humanos que dificultan por lo menos la acción sindical tradicional. También la estructura sectorial y ocupacional está cambiando de tal manera que organizaciones con una estructura de la época fordista, en un sindicato industrial con demarcaciones sectoriales muy claras, ya no corresponden a esta estructura, muchas veces transversal, de cadenas de valor que pasan por varios sectores diferentes y organizaciones de generación de productos y servicios que no corresponden a las estructuras organizativas de las organizaciones sindicales.

La propia flexibilización, de esto ya ha hablado Andrew, de los mercados de trabajo y también de las relaciones laborales, con la desaparición del, podemos decir, trabajador nor-

malizado. Un trabajador que puede servir de base para dirigir el mensaje sindical a un tipo de trabajador afiliado, potencialmente afiliado, con un empleo indefinido y una perspectiva de carrera profesional clara. Todo esto es hoy en día ya una excepción en nuestro mercado de trabajo, y entonces también, por ejemplo, la propia estructura de la negociación colectiva tiene que adoptar una mayor flexibilidad frente a esta flexibilidad en los mercados de trabajo. Y también es evidente, sobre todo en las generaciones más jóvenes, que nuestras sociedades transmiten una cultura individualista donde los riesgos de la vida, por ejemplo los riesgos del desempleo, de exclusión social, de rupturas familiares, etc., caen sobre los individuos, y donde la vida laboral es percibida principalmente como una lucha individual en un entorno muy competitivo y sin protección colectiva para muchos. Entonces esta cultura y estas biografías laborales cada vez más fragmentadas sí hacen más difícil la organización colectiva por parte de los sindicatos.

Quería mencionar que fuera de España hay un amplio debate desde hace tiempo sobre la revitalización de los sindicatos. Hay una respuesta, tanto sindical como académica, a esta situación, y en España esto se nota todavía muy poco. Y sólo mencionar algunos términos que están en este debate internacional sobre la revitalización. Se habla, por ejemplo, de un sindicalismo de capital social. El capital social es un concepto donde la capacidad de acción social depende de la capacidad de organizar contactos, de activar relaciones y así de mover muchos recursos dispersos alrededor de unos objetivos estratégicos. Esto significaría un cambio organizativo y un cambio de presencia sindical en la sociedad. Un término muy viejo, los sindicatos siempre han sido un movimiento social, pero últimamente han perdido mucho de este carácter de movimiento, y hay un debate también con muchos participantes de cómo recuperar este carácter de un movimiento social muy relacionado con la participación en un movimiento de justicia global. Y también hay un debate sobre un nuevo sindicalismo de Internet, que tiene mucho que ver con el sindicalismo de capital social, y también tiene que ver con una innovación en la propia acción colectiva, es decir, en el tipo de campaña, en el tipo de comunicación, de organización de boicots, de nuevas formas de movilizaciones, etc. Es un debate muy rico en contenidos, creo yo. Luego, lo que ya habló Andrew del sindicalismo de organización, es decir, para traducir de alguna manera, el *organizing model*, que surge sobre todo de los sindicalismos más en crisis, con problemas más fuertes y menos institucionalizados.

Y también, aunque hay un amplio consenso de que los sindicatos deben ser en primer lugar organizaciones de interés, pero esto no quiere decir que los servicios prestados por las organizaciones sindicales a sus afiliados no tengan relevancia, y así también principalmente en sindicatos todavía muy fuertes, por ejemplo en los sindicatos escandinavos, se habla de una nueva calidad de los servicios prestados a unos afiliados que por ejemplo demandan servicios más personalizados, unas formas más interactivas con la prestación de servicios y, por ejemplo, asesoramiento también en temas como la organización de una carrera profesional. No solamente, por ejemplo, en prestación de servicios en caso de conflicto puntual o de desempleo, sino cómo organizar una carrera profesional en un determinado contexto. Y luego está también el tema de la flexiguridad. Sabéis que es un término ya oficial de la Unión Europea y que tiene consecuencias para la organización sindical, porque según esta retórica los sindicatos dejan de ser guardianes de un puesto de trabajo específico para convertirse en guardianes de la empleabilidad de las personas. Esto también abre mucho debate, por ejemplo, sobre la participación sindical en la formación continua y estos temas.

Bien, sólo unos pocos datos sobre el perfil. Como ya dijo Andrew, en España, en la última década, los sindicatos han ganado muchos nuevos afiliados. Es un dato muy im-

portante, porque estos nuevos afiliados significan un potencial también de renovar, de relevar las organizaciones sindicales. Y también es una excepción, es decir, con cierto orgullo muchos sindicalistas me dicen, cuando van a Bruselas o van a Europa, "somos los únicos sindicatos en Europa que están creciendo, que están aumentando su afiliación". Está su orgullo ahí, después de una protección un poco modesta en épocas anteriores frente a otras organizaciones sindicales, sobre todo occidentales, ahora sí han ganado en autoestima frente al entorno sindical europeo. Y también la estructura de la afiliación se ha acercado bastante a la estructura económica sectorial de nuestro país, con una clara mayoría del sector servicios entre los afiliados.

Un problema es la estructura de la edad. Es decir, la afiliación de menores de 45 años deja mucho que desear. El grueso de la afiliación todavía es gente mayor de 45 años. Y otro tema, las mujeres, desde luego, se han incorporado masivamente a los sindicatos porque se han incorporado masivamente en el mercado de trabajo en la última década, pero hay una menor representación de las trabajadoras entre los afiliados. Las mujeres están infrarrepresentadas entre los afiliados sindicales, todavía. Y mucho más aún los inmigrantes, que ya es un sector significativo en el mercado de trabajo español, pero entre los afiliados todavía hay muy pocos trabajadores inmigrantes.

Existe también una clara consolidación de los dos sindicatos mayoritarios en los resultados de las elecciones sindicales, con dos excepciones regionales que son el País Vasco y Galicia, donde no ha dejado de aumentar el sindicalismo, la representatividad del sindicalismo regionalista nacionalista. En Euskadi es desde hace mucho tiempo claramente mayoritario, y además una evolución quizá preocupante, un acercamiento de los dos sindicatos nacionalistas en el País Vasco, que yo me acuerdo todavía que antes ni se hablaban. Es decir, LAB y ELA ni se hablaban, y hoy en día son muy, muy amigos. Y serían más amigos todavía si no estuviera ETA por el medio, sobre todo porque ETA ha asesinado a algún afiliado de ELA, y esto está un poco ensombreciendo las relaciones, pero por lo demás, repito, muy, muy cercanas y muy, muy distantes a UGT y a Comisiones. Y también en Galicia CIGA no deja de crecer, y es ya una fuerza igual de representativa que Comisiones y UGT allí. Pero son excepciones. En el resto del Estado hay un claro dominio, cada vez más consolidado, de los dos sindicatos mayoritarios. Y también hay una consolidación muy significativa de los sindicatos en la participación institucional, en las múltiples mesas bilaterales y tripartitas de muchos temas de las relaciones laborales, y esto también es válido para el ámbito autonómico y para el ámbito local. Es decir, la sociedad española, podemos decir, es en gran parte una sociedad de gestión a través del diálogo social y de la concertación.

La conflictividad. Aunque en las estadísticas europeas España sigue siendo líder en conflictividad laboral, esto hay que matizarlo claramente, en primer lugar por el peso que tienen las huelgas generales en las estadísticas de las huelgas. Esta es la línea sin los efectos de las huelgas generales, y esto es la tendencia, una tendencia claramente hacia abajo y hacia los bajos niveles de conflictividad que caracterizan ya nuestro entorno general. Y otro aspecto de la conflictividad: hay una clara tendencia que se denomina la terciarización del conflicto, que significa que cada vez hay más huelgas en sectores terciarios, en sectores de servicios, por ejemplo transporte, sanidad, educación, etc. Y estos conflictos son muy diferentes a los conflictos industriales tradicionales que eran conflictos entre empleados y empleadores, con muy poco impacto sobre el resto de la sociedad. Pero hoy en día, muchas huelgas se organizan con un enorme impacto sobre la sociedad, sobre la comunidad. Por ejemplo, paralizar el transporte, o paralizar la educación o la sanidad. El impacto no es tanto en el emple-

ador, sino en el usuario, en el cliente, en la sociedad. Y esto es muy problemático desde la perspectiva sindical, porque la imagen de un conflicto en la sociedad es diferente, porque el afectado es el ciudadano, y muchas veces negativamente afectado, y entonces la imagen del sindicato conflictivo ya no es la de solidarizarse, por ejemplo, con las reivindicaciones frente al patrón, sino el de verse afectado negativamente por una conflictividad que, por otro lado, muchas veces deja bastante tranquilo al responsable empleador.

Último punto. ¿Qué futuro? Partiendo de un dilema, que es evidente que frente a estos retos sólo una renovación profunda abre un futuro de bonanza para los sindicatos. Pero en una situación a la defensiva, es muy difícil renovarse y abrirse para nuevos retos y nuevos riesgos si no hay una clara tendencia frente a la incertidumbre de cerrarse y de, un poco, evitar riesgos y aferrarse a rutinas del pasado. Estas sugerencias o tentativas que estoy presentando aquí, desde luego no son igual de relevantes o igual de importantes. Algunas son bastante marginales, otras muy importantes, y todo esto hay que interpretarlo en el marco de una clara prioridad. Es decir, en todas mis entrevistas y estudios queda claro que el poder sindical pasa por la presencia en los centros de trabajo. No hay nada que pueda reemplazar o compensar esto. Por ejemplo, todo lo que es servicios y alianzas con otras organizaciones o lo que sea, sólo son cosas complementarias. El centro del poder sindical es el centro de trabajo, aunque un centro de trabajo, como acabamos de decir, muy cambiado.

Para que nadie interprete que estoy sugiriendo muchas cosas muy exóticas o algo así, está claro que son cosas más complementarias a este reto principal. Frente a la propia organización de los sindicatos, hay que aprender un poco de las empresas, de la reorganización de las empresas y, por ejemplo, organizarse en equipos transversales, en forma de proyectos alrededor de objetivos estratégicos claramente definidos, con cronogramas, con plazos, etc., y así intentar ganar agilidad de la organización y aspirar a convertirse en una organización discursiva que en su propio funcionamiento refleja la heterogeneidad de los intereses y de los propios afiliados, y que salga de esta rutina de congresos y de documentos que representan el estado de cuestión aprobado, digamos, de la opinión oficial sindical.

También, renovar la propia imagen y las formas de comunicación. Ahí hay cosas ya interesantes. En todo esto no digo que los sindicatos tengan que empezar de cero. Mucho de esto por lo menos ha empezado a entrar en las propias organizaciones sindicales, pero yo creo que hay que empujarlo más. Por ejemplo, hay unos proyectos interesantes entre, por ejemplo, la UGT en Madrid y también en Cataluña, en cooperación con las facultades de Medios de Comunicación de las universidades; hay, por ejemplo, un laboratorio sindical de comunicación que intenta elaborar nuevos instrumentos de comunicación más modernos, más de estilo Obama, para decir algo que está de moda ahora. ¿Cómo ha ganado Obama las elecciones? Sobre todo por estrategias de comunicación y de imagen. Los sindicatos no tendrán secretarios generales de tipo Obama, pero algo de mejorar las estrategias de comunicación y de imagen, yo creo que sí conviene mucho.

Lo que dije antes, a la estructura cambiada de la economía hay que contestar con una estructura más flexible de negociación colectiva, por ejemplo, la flexibilidad de la jornada requiere una gestión constante de la jornada laboral en las empresas, y esto requiere una comisión con representación de los sindicatos que gestiona esta creciente flexibilidad de la jornada, igual de los salarios, de la polivalencia y todas estas cosas. Y también, por ejemplo, ya se está en algunos pocos casos pensando en negociación co-

lectiva por aeropuertos, por centros comerciales, por polígonos industriales para superar esta fragmentación y reagrupar esos intereses tan dispersos en la estructura empresarial actual. De los servicios ya he hablado.

Otro tema, en otros países están más avanzados que en España en el uso de conocimientos externos, es decir, de consultorías, asesorías u otros conocimientos específicos para la creciente complejidad de la acción sindical. Hoy en día, por ejemplo, los contenidos de la negociación colectiva son muchas veces muy complejos, mucho más difíciles que en épocas anteriores cuando se negociaba salario, jornada y poco más. Y los sindicatos todavía confían en la capacidad autodidáctica de sus representantes frente a unos empresarios que tienen un amplio abanico de asesorías y consultorías, y hasta los gobiernos tienen sus *think tanks* y esos instrumentos, pero los sindicatos son autodidactas, y además muchas veces ni muy preparados ni muy cualificados para este tipo de asuntos a tratar.

Y luego, mientras el ámbito nacional y de la macroconcertación está perdiendo peso, el ámbito local está ganando importancia para la organización del bienestar, para la organización de conciliación, vida laboral y vida privada y muchas otras cosas. Y esto además enlaza directamente con el modelo *organizing* de otras experiencias en otros países. También, más allá de la movilización sindical tradicional, hay que pensar en nuevas formas de presión. Esto enlaza asimismo con el modelo *organizing*, por ejemplo, aprovechar la necesidad de la imagen de las empresas, de la imagen pública, aprovechar el poder de los consumidores, de los clientes, y también aprovechar que muchas empresas aspiran a proyectos públicos y obras públicas, y allí introducir reivindicaciones de carácter laboral o sindical.

Yo, por ejemplo, me pregunto por qué una organización como PETA, *People for the Ethical treatment of Animals*, una organización que defiende los derechos de los animales, ha cambiado, ha mejorado muchísimo el tratamiento de animales en mataderos, en laboratorios, etc., a través de campañas de distribuir por Internet vídeos impactantes. Pero los sindicatos no saben por estas vías mejorar las condiciones laborales en las empresas. Todavía esto no lo han aprendido. Quiero referirme a un último punto, a un último aspecto, porque yo considero importantes las políticas públicas para el fomento sindical, y además unos sindicatos eficaces sigo considerándolos como una pieza clave de un bienestar social general en una sociedad moderna. Y pienso que el papel del Estado tiene que dejar de administrar y de repartir fondos públicos a pasar a un papel de monitor y de facilitador en las relaciones laborales, es decir, organizar encuentros, negociaciones, participaciones, etc., de los agentes sociales, y también de mejorar los derechos laborales y sindicales, particularmente en la empresa, los derechos de participación, también los derechos individuales, por ejemplo a la formación continua, allí el Estado puede empujar mucho más todavía en España, aunque el principio debe ser una negociación colectiva autónoma entre representantes sindicales y patronales.

He dicho que la concertación es una normalidad ya en España, pero no lo es la gestión participativa. Es decir, por ejemplo, los agentes sociales participan en muchos acuerdos sobre pensiones, Seguridad Social, servicios públicos de empleo, etc., pero participan poco todavía en la propia gestión de estos organismos públicos. Digamos, una ley o una norma que da sobre todo transparencia frente al público sobre los derechos de participación y la financiación de las organizaciones sindicales, y en general de las asociaciones, yo creo que ayudaría mucho a las organizaciones beneficiarias de esta financiación pública, y también el carácter de la financiación creo que debería cambiar su orientación. O sea, no subvencionar en función, por ejemplo, de elecciones sindicales o algo por el es-

tilo, sino de incentivar actividades concretas, ofrecer cofinanciación a actividades sindicales consideradas útiles y necesarias para el bienestar social. Los sindicatos españoles están muy ausentes en todo el tema de la investigación, del desarrollo, de la formación profesional, etc. De la formación ocupacional no, pero este es otro problema. Pero, sobre todo, en instituciones de I+D, yo creo que ahí deberían participar los sindicatos más junto con otras instituciones de investigación, porque hay un interés de calidad de vida y calidad de vida laboral en muchas investigaciones y muchos proyectos de desarrollo, y los sindicatos pueden allí incentivar, empujar muchos proyectos y muchos programas para mejorar la calidad de vida laboral en este país.

Y también en la política regional hay un concepto, desde hace tiempo, que se llama *clusters*. Es decir, alrededor de un grupo de empresas y actividades, organizar otros actores, que pueden ser, aparte de los gobiernos regionales y locales, instituciones de I+D, universidades, y por qué no, también sindicatos. Y desde luego, la política está, creo yo, demandada a avanzar más en un modelo social europeo, porque un modelo social europeo es el marco en el cual el futuro del sindicalismo tiene que desarrollarse, y últimamente hay muchos retrocesos o estancamientos en este ámbito, y es una tarea política muy relevante recuperar un poco el empujón hasta cierto punto que se notaba en los años noventa, y que en esta década parece que se ha agotado un poco. Pues nada más, muchísimas gracias.

Juan Manuel Eguiagaray

■ Muy bien. Muchas gracias, Holm. Vamos a iniciar entonces, después de la exposición de los dos ponentes, el diálogo con todos. Me parece que han salido muchos temas imposibles de resumir. No lo voy a intentar siquiera, pero es verdad que tenemos un cierto diagnóstico bastante coincidente, por lo menos un buen número de datos empíricos sobre la situación del sindicalismo, incluso desde una perspectiva comparada, como para iniciar esa reflexión. Alguna idea sobre los fundamentos de un eventual o provisional cuestionamiento en torno al sindicalismo, a su capacidad de hacer frente a todos los retos a los que está confrontado, y bastantes ideas o bastantes propuestas en torno a cómo tratar de impulsar un mejor papel, por decirlo sin demasiados matices, del sindicalismo en la vida pública, en la vida social española. Yo creo que han salido muchas cosas, desde los problemas relacionados con la capacidad representativa, hombres, mujeres, trabajo fijo, trabajo temporal, inmigrantes, nacionales, hasta la diversidad de problemas derivados de la diversidad sectorial, empresarial, incluso territorial, o de cualificaciones; los problemas de negociación colectiva, los problemas del *organizing model*, o de nuevas formas de legitimación, nuevas formas de comunicación y de obtención de coaliciones y de relevancia social por parte sindical, y políticas públicas.

No quiero resumir lo que se acaba de decir. Me parece que hay material más que suficiente para el debate, pero seguro que lo vamos a abordar desde perspectivas diversas, y yo no quiero establecer límites. Pediré nada más a todos los que intervengan en el debate un cierto esfuerzo de concisión. Vamos a ver si podemos hacer algo más que una vuelta a toda la mesa, aceptando que tal vez los ponentes luego tendrán que intervenir. Les propongo, si les parece, que dediquemos una hora inicialmente, y luego hagamos una pausa, y que os identifiquéis al pedir la palabra para que quede registrado vuestro nombre a efectos de la grabación y de la publicación ulterior. ¿Quién abre el fuego? Muy bien, adelante. Vais señalando con la mano y voy tomando nota del orden.

Emma Cerviño

“ Muchos de los aquí presentes no me conocen. Yo provengo del mundo académico, concretamente del área de sociología de las relaciones laborales. Aunque ahora no me dedico al mundo académico, sigo vinculada a las relaciones laborales, en tanto que trabajo en el área de estudios del Consejo Económico y Social. Pero se me ha invitado aquí para dar una perspectiva más del ámbito académico, en tanto que hice una tesis doctoral sobre la capacidad de representación de los sindicatos en España, y sobre todo por el dilema que les planteaba la segmentación en el mercado de trabajo entre trabajadores fijos y trabajadores temporales. De hecho, algunos de los aquí presentes tuvieron la amabilidad de concederme una entrevista para la tesis. No se acordarán porque fue hace mucho tiempo. Entonces, yo quería comenzar dando las gracias y felicitando a la Fundación Alternativas por haber abordado este tema tan importante. Primero, porque trata sobre organizaciones cuyo peso político y social ha sido muy importante en general, pero en España en particular, y sobre su futuro. Y además, porque como muy bien ha apuntado Juan, se trata de un tema que en España ha sido poco tratado, quizá por esos problemas que tenemos de financiación, yo misma también los he vivido, de poder conseguir becas para investigar este tema. Realmente no interesa este tema, a pesar de que yo creo que es muy importante.

En cuanto a los trabajos presentados, entran dentro de un debate surgido en los años ochenta sobre el futuro de las organizaciones sindicales, sobre todo a raíz de estos cambios en los mercados de trabajo. Y un debate que desde mi punto de vista ha adolecido de tres debilidades importantes: de idealismo, simplismo y determinismo, del que yo creo que además esos trabajos huyen. Idealismo porque parten de esa idea idealizada de las organizaciones sindicales como integradoras de toda la clase trabajadora. Yo creo que eso no ha sido así. Siempre han tenido problemas de integración de los trabajadores. Otra cosa es el grado o intensidad para afrontar ese problema, que quizá se manifieste ahora en mayor medida. Digo que también ha sido un debate simplista porque se ha parado poco a analizar los detalles. O sea, se ha hablado de la crisis en general y se ha parado poco a analizar las diferencias entre los países, que dan pie a muchas reflexiones. Y determinismo porque también se ha dado por hecho, se ha hablado de una manera muy generalizada de la crisis de los sindicatos y se les da poca opción a desarrollar estrategias para combatir esta crisis.

Yo creo que estos trabajos precisamente combaten, sobre todo, estas carencias de simplismo y determinismo, puesto que tratan de contextualizar el sindicalismo español y tratar de explicar sus diferencias con respecto a otros países, y huyen de ese determinismo porque además plantean propuestas, que quizá es lo más interesante, crear aquí un foro de debate sobre qué estrategias pueden desarrollar. Y yo creo que además se nota que hay mucho trabajo detrás porque abordan temas, habéis apuntado muchísimos temas que yo creo que son de gran trascendencia y que darían para otro Seminario cada uno de ellos, como la internacionalización de los sindicatos en general y en Europa en particular, la financiación de los sindicatos, los sindicatos nacionalistas, las relaciones con los partidos políticos, que es un tema también muy interesante.

Pero volviendo al tema central de este Seminario, yo lo que me he planteado después de leer esos trabajos es que creo que hay que invertir el argumento viendo el caso español. Y es que, dados todos los cambios que ha habido en el mercado de trabajo y viendo todos los cambios que ha habido en el ámbito sectorial, los sindicatos españoles siguen teniendo muchísima fuerza, con lo cual España para mí representa un caso peculiar a plantear y a estudiar. Si se miran todos los indicadores que pueden indicar el grado de fuerza de los sindicatos, no solamente el de afiliación, que es una de las críticas que yo le hago al tra-

bajo de Andrew, que me parece que la afiliación es muy importante pero dice poco de la representatividad de los sindicatos en España, habla de un tipo de representatividad pero no de todos. Pero si nos paramos a fijar todos los indicadores sobre el poder de los sindicatos, la afiliación en términos porcentuales se ha mantenido, ha descendido un poco pero se ha mantenido, y en términos absolutos ha crecido, incluso en sectores como en servicios, y ha crecido mucho entre las mujeres, tema muy importante. La cobertura, el respaldo electoral es muy importante en España. Estamos hablando de que es un sindicato de electores, no de afiliados, y se ha mantenido, sigue teniendo un respaldo muy importante. Tiene una importante cobertura de la negociación colectiva, y sobre todo, lo más importante es que se ha enriquecido mucho la negociación colectiva. Bueno, sigue habiendo un duopolio sindical. No sé si es bueno o malo, pero desde luego esos dos sindicatos siguen siendo fuertes en España y han conseguido ser los más fuertes en el ámbito estatal.

Y sobre todo, además, la aceptación social de los sindicatos es buena entre la sociedad española. Viendo los resultados de las encuestas del CIS están por encima de los partidos políticos. Me parece que son resultados muy buenos. Es que después de leer todo esto parece que a los sindicatos les va muy mal, y yo creo que les va bastante bien en España. Entonces, quizá habría que invertir el argumento, y es por qué les va tan bien. Otra cosa es que deberían tratar de integrar, o tratar de representar a otros trabajadores. Y aquí estamos tocando dos temas, el tema de la solidaridad y el tema de supervivencia organizativa. La cuestión de la solidaridad, evidentemente, como organizaciones representantes de la clase trabajadora, siempre van a tener ese incentivo por representar a otros trabajadores, y además, también ese incentivo es de supervivencia organizativa. Cuantos más trabajadores representen, más fuerza van a tener y más capacidad de presión. A veces estos dos incentivos, el de solidaridad y supervivencia organizativa, van de forma pareja. El problema es que a veces entran en conflicto, y entonces la cuestión es qué hacen los sindicatos aquí.

Yo sostengo en mi tesis que, evidentemente, va a primar siempre la supervivencia organizativa, incluso aunque suponga ir a costa de los trabajadores fijos. La cuestión es, si quieren hacerlo, cómo deben hacerlo, si quieren representar a otros trabajadores. Y es un tema bastante complejo. Aquí los dos habéis apuntado la necesidad de acercarse a las empresas, y yo creo que es un tema muy complejo en España dada la estructura empresarial. Yo creo que la estrategia no debe ser única. Se deben trazar muchos tipos de estrategias, y yo creo que Juan apunta algunas muy interesantes. Pero querría hacer el énfasis en una de ellas, que quizá yo lo he vivido más por mi tesis doctoral, y es la capacidad de transmitir a la sociedad en general y a los trabajadores en particular los éxitos de sus intervenciones en el ámbito de concertación social. Por ejemplo, en mi tesis lo que vengo a sostener es que los sindicatos consiguieron parar la flexibilidad o trataron de limitarla en la reforma laboral del 97, de reducir la flexibilidad incluso a costa de aceptar la flexibilización de los despidos. Pero si tú hablas en la sociedad, preguntas en general, todo el mundo te dice que los sindicatos no representan a los trabajadores temporales. Eso creo que es porque ha habido fallos por su parte a la hora de transmitir todos sus logros. Entonces, yo creo que no debe haber una única estrategia, pero me parece que ésta es muy importante. Y me quedo aquí.

Toni Ferrer



Bueno días, soy Toni Ferrer, Secretario de Acción Sindical de la Unión General de Trabajadores. En primer lugar, quiero felicitar tanto a Andrew como a Holm por el trabajo realizado en el que las organizaciones sindicales hemos sido objeto de la

investigación, y reconocer sus conclusiones. Es decir, en el momento actual el movimiento sindical ha disminuido su presencia en los medios de comunicación. Ya la página laboral no existe y la información sindical se sitúa en la página de economía o en muchos de ellos en la página de dinero. Es más, en algún medio ha desaparecido hasta la página de economía. Recibimos más atención cuando el conflicto afecta a la ciudadanía que cuando se debe a la propia dinámica de la vida interna o de la negociación.

La realidad siempre es difícil de resumir en un trabajo. Os felicito también porque habéis realizado una aproximación a nuestra realidad desde una perspectiva complementaria, casi diría que histórica.

La crisis del movimiento sindical internacional se viene gestando prácticamente desde finales de los años setenta. En estos años ya existía crisis en el movimiento sindical, tanto centroeuropeo como en el mundo anglosajón. De hecho, hay investigaciones en el Reino Unido y sobre todo en Canadá, donde el movimiento sindical ha trabajado muchos aspectos que vosotros estáis planteando.

En España la legalización de los sindicatos no se produjo hasta 1977, y la aproximación a la realidad que vivimos en esos años, transcurridos más de treinta, es muy difícil, aunque debemos, en rigor, volver la vista atrás. Nuestro modelo es el que es, Andrew, y es un modelo de "dos patas". Como algún autor señala es "un modelo de dos almas" en el que difícilmente se puede separar la parte electoral de la parte afiliativa.

Cuando en España alguien ha teorizado pretendiendo desvincular la representación de los sindicatos de las elecciones sindicales, se podría pensar en algún tipo de afán para realmente debilitar a los sindicatos más que a fortalecerlos. En los años ochenta se ensayaron fórmulas para compensar la baja afiliación, relativamente baja, porque las cifras, tú lo planteas Juan, las cifras que nosotros mismos, los sindicatos, dimos en la primera fase de la legalización, no se podría asegurar su exactitud. En el mejor de los casos, si se llevaban bien los inventarios, debieron ser por los carnés que se repartieron. En estos momentos, el movimiento sindical en España ha crecido en términos absolutos. Si uno suma nuestra afiliación, la de los compañeros de Comisiones, y otros sindicatos, es evidente que la afiliación ha experimentado un importante crecimiento.

Quizá lo más importante es que el modelo electoral, que parecía que se agotaba en los primeros noventa, se ha consolidado. Es decir, en estos momentos estamos, desde la reforma de 1994, en cifras de participación de más de cinco millones de trabajadores. Si se toma en consideración el volumen absoluto de representantes, su número se ha triplicado. Además, es llamativo en la medida en que el volumen de centros de trabajo se ha fragmentado. Por lo tanto, es un primer elemento de aproximación a tener en cuenta, resultado que en vuestra investigación aparece, pero me gustaría poner el énfasis en que es fundamental para los sindicatos mantener y extender la representatividad electoral, algo que quizá no se valora suficientemente, y es lo que supone de esfuerzo de inversión en términos organizativos. La segunda de las cuestiones, el papel que se nos asigna a los sindicatos tanto en materia de negociación colectiva como en otras muchas materias. El que la negociación colectiva en España tenga eficacia general y directa, sea para todos, también configura un tipo de representatividad sindical. Incluso explica una cierta visión que tienen los trabajadores de los propios sindicatos. Los sindicatos estamos en un terreno "semipúblico". Somos prácticamente alguien que tiene que dar una serie de servicios y de respuestas que se nos exigen, que tienes que negociar el convenio, tienes que negociar el expediente de regulación, etc.

A partir de ahí, ¿qué relación establecemos? Dos cuestiones en que coincido contigo, Juan. Existe un vacío en España. No hay una ley de participación y financiación, no ya exclusivamente de los sindicatos, sino una ley de los interlocutores sociales. En ese mismo caso estarían las organizaciones empresariales y su resolución podría solventar alguno de los aspectos pendientes. En cuanto a la tercera de las cuestiones planteadas, que es el asentamiento de los centros de trabajo; para comprenderla deberíamos analizar el pasado. Nosotros defendimos en la Transición, y antes de la aprobación del Estatuto, basar nuestro modelo en la sindicalización, la representación se debería establecer a través de las secciones sindicales. Esta propuesta condujo a debates teóricos, se llegó a decir que era tanto como intentar plantear los sóviets en las empresas, si bien concluyó en el actual modelo. O sea, no me vuelvo atrás. Pero, en cambio, es llamativo que la mayoría de las empresas españolas están excluidas del sistema electoral, en concreto, las empresas de menos de seis trabajadores, al igual que no se reconocen los grupos de empresa. Creo que una gran parte de nuestro déficit de representación se encuentra ahí, así como en las empresas de diez trabajadores donde también aparecen problemas, pero los vamos solventando. Incluso ha habido intentos de excluirmos y hemos debido recurrir a los tribunales y el Supremo, al final, nos ha dado la razón. Esta situación representa un problema, ya que un volumen muy importante del mundo laboral no está representado.

Y, por último, la cuarta cuestión: los aspectos internacionales. Yo no quiero ser optimista de forma infundada, pero creo que estamos en la fase inicial de la etapa de mayor respuesta internacional del movimiento sindical, muy superior a la que se ha dado en el siglo XX. Hace menos de dos años que se ha constituido la Confederación Sindical Internacional. Hemos pasado de una situación de fragmentación del movimiento sindical internacional, la CMT por un lado, la CIOSL por otro, y ésta más orientada a campañas de derechos humanos que realmente a vertebrar la respuesta a la globalización, siendo interlocutor en las organizaciones multilaterales, a constituirnos como una Confederación mundial. Todas estas cuestiones están en la agenda de la Confederación Sindical Internacional y, en concreto, me voy a referir a un hecho ocurrido el año pasado. Ha sido la primera Jornada de acción sindical mundial y, llama la atención que después de tres siglos de movimiento sindical, se ha producido, por primera vez, en octubre del año pasado, la jornada de lucha por el trabajo decente. Además, aparecen elementos nuevos. En el ámbito de Europa, que en este punto no lo incluyo en el ámbito internacional, creo que estamos sentando las bases para tener un sindicato europeo, porque no puede ser de otra manera. Es decir, la Confederación Europea de Sindicatos está empezando a funcionar directamente como un Sindicato.

¿Qué problemas va a presentar ese trabajo sindical? Los sindicatos, tanto sectoriales como confederales, se resisten a transferir soberanía en ese terreno. Es decir, creo que este no es un tema sencillo, en el que hay una relación bastante compleja y se manifiesta claramente. A veces, cualquier tipo de acción que se plantea, o cualquier tipo de posición, se reproducen en las posiciones e intereses de los distintos países. Sin embargo, es una de las etapas más interesantes en el terreno sindical. Por concluir la reflexión, creo que nuestra representación es un reflejo de la transformación que se ha producido en el empleo. Coincido sustancialmente con lo que habéis dicho en los temas de inmigración y en los temas de mujeres. El aumento de la afiliación y representación de las mujeres es innegable. Por poner un ejemplo, nosotros hace ahora dos congresos, por lo tanto hace ocho años, pusimos la cuota obligatoria de participación de las mujeres en el seno del sindicato. En estos momentos esa cuota ha sido superada significativamente por la realidad. Impulsamos y apoyamos que en ningún órgano

de dirección hubiera menos del 30% de mujeres y, en estos momentos, nuestra media es superior al 40%. El tema de los inmigrantes es bastante más complicado, los inmigrantes se están organizando por asociaciones nacionales, y son éstas las que se relacionan con los sindicatos. Es un tema sobre el que tendremos que reflexionar. Existen la Asociación de Trabajadores Marroquíes, la Federación de Trabajadores Ecuatorianos, Peruanos, etc. Es una situación peculiar. Voy a poner un ejemplo: cuando ETA pone las bombas en la T4, son las organizaciones de emigrantes, en este caso de ecuatorianos y peruanos, las que vertebran junto con el movimiento sindical confederado –recordaréis la manifestación que convocamos a primeros de enero–, son ellas, y esta situación se mantiene. Cuando discutimos, Valeriano Gómez se acordará, el proceso del decreto de regularización de las personas inmigrantes comprobamos que, evidentemente, hay afiliados, pero hay pocos cuadros aún, y son las asociaciones las que se dirigen a los sindicatos. ¿Esto qué supone? Que en ese terreno de modernización, a las organizaciones sindicales se nos plantea este problema. Es decir, en el caso de los inmigrantes, es igual que sucede en otros grupos de trabajadores, te piden la integración como colectivo y no como individuo.

Federico Durán López

“ Muchas gracias, Juan Manuel. Gracias a la Fundación y a los ponentes por la invitación. Voy a ser muy breve, porque en este tema tengo más perplejidades que otra cosa, y con el trabajo de los ponentes, que me he leído detenidamente, aparte de seguir ahora su intervención, esas perplejidades en algunos casos se aclaran y en otros se complican. El otro día oía yo un pequeño galimatías que me hizo reflexionar, cuando alguien decía que lo primero que tenemos que pensar es si somos capaces de dejar de pensar como pensamos. Porque si no somos capaces de dejar de pensar como pensamos, probablemente no avancemos en estos temas. Entonces, si no tenemos la apertura mental suficiente como para situarnos en hipótesis de pensamiento distintas a las que hemos venido manejando, probablemente no encontremos solución a todos estos conflictos que se nos plantean.

Hay varias cosas que al hilo de las intervenciones me suscitan interrogantes que creo que podrían ser importantes. Creo que una de las cosas que tiene que plantearse el movimiento sindical es por qué una persona que empieza a trabajar no considera como una cosa de lo más natural la afiliación sindical inmediata. O sea, por qué alguien que entra en el mundo laboral no considera que eso debe conllevar la afiliación a un sindicato. Y esa es una decisión de afiliación que se plantea más tarde. Yo creo que ahí habría que pensar qué es lo que falla, porque lo normal sería que una persona que empieza a trabajar se afiliara a un sindicato. Entonces los niveles de afiliación serían casi universales, por así decirlo. Parece normal que una persona que está en el mundo laboral utilice los instrumentos de defensa adecuados para la situación en la que se encuentra. ¿Por qué eso no se produce? Yo creo que el debate nos llevaría muy lejos. Hay pistas en los dos estudios. Yo creo que ese es un tema sobre el que tenemos que reflexionar.

Al hilo de ese tema, yo creo que el planteamiento de la acción sindical en la pequeña empresa, muy pequeña empresa, en los mismos términos que en la gran empresa, no tiene sentido, y eso probablemente está distorsionando la posibilidad de una mayor afiliación sindical en las pequeñas empresas. Creo que el sindicato en la pequeña empresa tiene que ser más amable, a pesar de las dificultades que hay con los pequeños... Porque si no, se provoca una reacción. Yo os pongo un ejemplo de mi práctica profesio-

nal. Ahora mi actividad profesional más que académica es en el despacho, y asesoramos a empresas, y generalmente a grandes empresas. Cuando tenemos un conflicto de cualquier tipo con una empresa cliente, lo primero que averiguamos es si están Comisiones y UGT, y si Comisiones y UGT controlan el tema, y si es así, nos quedamos más tranquilos. Ya ese es un momento en el que decimos "bueno, esto lo podemos transitar. Será complicado, difícil, pero el problema lo podemos transitar". El pánico nos entra cuando nos vemos en un conflicto en que Comisiones y UGT no están o no controlan. El mundo de la gran empresa no necesita ningún convencimiento para apoyar una mayor presencia sindical. Donde hace falta es en el mundo de la pequeña empresa, y probablemente haya que hacerlo utilizando otros resortes, otros planteamientos. No sé cuáles. Habría que pensarlo, pero ese es un tema que a mí me preocupa.

Otro tema que me preocupa, y son dos cuestiones más, simplemente. En el estudio de Holm hay una afirmación, con la que yo estoy completamente de acuerdo, que me ha llamado la atención: que la transnacionalización de los sindicatos es la única respuesta posible a la globalización. Y creo que ese es el verdadero desafío. Yo, en contra de lo que dice Toni –que en el aspecto organizativo estoy totalmente de acuerdo con él– creo que hoy en día, en la práctica sindical, los sindicatos son cada vez más nacionales. Las empresas son cada vez más internacionales, el mundo de la economía es un mundo global, y los sindicatos son cada vez más nacionales. ¿Por qué? Porque si cierra Delphi en Puerto Real, a los trabajadores de Polonia no los puedes movilizar, porque ellos saben que el trabajo va allí. Entonces, tú puedes tener luego la superestructura de que todos formen parte de la misma confederación, del mismo sindicato, que se hace una gran manifestación europea por un trabajo decente, pero a la hora de decir a dónde va a ir el cableado de Delphi, ¿es que si va a Puerto Real no viene a Polonia?, pues que venga a Polonia. Y eso sucede dentro de la misma empresa. Estamos viendo ahora con Nissan. O sea, cuando dicen "vale, yo le doy carga de trabajo, entonces se la quito al centro de Inglaterra". Hasta ahí podíamos llegar. "Es que carga de trabajo no tengo, tengo para partes". El otro día vimos el llamamiento del presidente de Renault, diciéndoles a los suministradores de Nissan Renault, abiertamente, sin tapujos y sin subterfugios, que se instalaran en el norte de África, que ellos tenían allí unas instalaciones con 6.000 trabajadores, en Tánger, y que se instalaran allí.

Por lo tanto, creo que gestionar los problemas en el ámbito internacional es cada vez más difícil. No digo que sea imposible. Yo creo que hay que avanzar por esa vía. La transnacionalización del sindicato es evidentemente el desafío que tenemos; lo que pasa es que hay que ver cómo lo hacemos. ¿Cuál es el problema? Que tenemos una globalización económica y no hay una globalización jurídica ni una globalización social, ni una globalización de las instituciones. Y ahí es donde tenemos que avanzar, porque mientras tanto ¿cuándo se produce la solidaridad internacional de verdad en la acción sindical? Cuando son sindicatos corporativos que defienden intereses en contra de los intereses públicos. Por ejemplo, los pilotos. Los pilotos no tienen ningún problema, al contrario, se ponen de acuerdo inmediatamente y están ya en British e Iberia perfectamente organizados para el desarrollo de una acción conjunta, porque como decía Benedetto Croce: "toda profesión es una conspiración contra el público". En este mundo de los sindicatos corporativos, hay ejemplos evidentes de conspiración contra los intereses públicos. En los restantes supuestos es muy difícil organizar una actividad sindical supranacional, y cuando el sindicato tiene más fuerza, en sectores terciarios o en el sector público, la acción internacional no tiene sentido. Bueno, puede haberlo en otro sentido retórico, pero en un sindicalismo de la función pública o en determinados sectores no deslocalizables, el ámbito internacional tiene mucho menos peso. Por tanto, creo que de verdad ese es uno de los elementos en los que habría que pensar cómo se

puede conseguir articular en el ámbito internacional una respuesta sindical ante determinados planteamientos económicos que se vienen dando. Porque hoy por hoy es muy difícil instrumentar esa solidaridad por los propios conflictos de intereses que existen.

Por último, creo que hay un cambio muy importante también en la acción sindical en los últimos tiempos, y es que hoy día la acción sindical no tiene nada que ver a corto plazo y a medio y largo plazo. Es mi opinión, por lo menos en el ámbito de las relaciones empresariales en el que yo me muevo, a corto plazo la capacidad de presión sindical es mucho más fuerte que antes; a medio y a largo plazo es mucho más débil que antes. Entonces, ahí hay una relación de fuerzas enormemente compleja. En el medio y largo plazo tiene mucha más capacidad de presión y de influencia el capital, las empresas, como lo queramos llamar; a corto plazo tienen mucha capacidad de presión y de influencia los sindicatos. Y eso cambia completamente las relaciones sindicales. ¿Por qué? Porque los sindicatos tienen que ser conscientes de que pueden tirar el agua sucia con el niño en la bañera. O sea, que su capacidad de presión a corto plazo la tienen que usar de una determinada manera para evitar perjuicios a medio y a largo plazo, y las empresas saben que esa posición de prevalencia a medio y a largo plazo es muy frágil en el corto plazo. Y ese es un incentivo enorme para unas relaciones laborales mucho más colaboradoras de lo que han sido hasta ahora. Y eso exige probablemente cambiar algunos chips de la actividad sindical.

Son reflexiones y perplejidades. Como ya digo, creo que los dos trabajos que se nos han presentado suscitan la reflexión y la consideración de una serie de cosas, y eso es lo importante porque, para terminar, no me resisto a la referencia a Gramsci, y a algunos de sus más conspicuos seguidores, cuando, ante el planteamiento de por qué el movimiento sindical había avanzado poco, afirmaban que había avanzado poco porque había pensado poco. En el momento en que pensemos más avanzaremos más. Creo que ahora tenemos un desafío muy importante, porque lo que está claro es que una economía como la que tenemos necesita una capacidad de vertebración como la que tienen los sindicatos, porque en las empresas españolas de una cierta dimensión sería una tragedia, en estos momentos, una crisis sindical significativa. Sería prácticamente imposible gestionar los múltiples problemas que tenemos en el día a día. El problema viene precisamente cuando no tenemos presentes a los sindicatos o con la suficiente capacidad de control como para poder gestionar con racionalidad los conflictos, que son todos conflictos muy complicados los que en este momento se dan en el mundo empresarial. Nada más.

Salvador del Rey

“ Soy Salvador del Rey, catedrático de Derecho del trabajo. Ante todo, quiero expresar mi agradecimiento a la Fundación Alternativas por esta invitación, y también mi felicitación a los autores, porque yo creo que estamos ante dos trabajos que nos hacen pensar. Y sobre todo, es muy significativo que vengan de fuera, porque nos hacen pensar a los de dentro cómo ven los de fuera la realidad nuestra en España. Hace muchos años, cuando estudié en Estados Unidos, ahí distinguían dos modelos que yo creo que siguen vigentes todavía de relaciones laborales y de sindicalismo, que era el modelo americano, de un sindicalismo absolutamente en decadencia, absolutamente en proceso de desaparición, y de un sindicalismo europeo, que ellos no entendían muy bien, porque era fuerte, pero partían de la base de que iba a ir desapareciendo poco a poco. Había una teoría que se llamaba la teoría de la convergencia, por medio de la cual el modelo europeo se iría acercando cada vez más al modelo americano. Esa teoría, que

yo en mis momentos de estudiante no me la creí mucho, ahora me la creo mucho menos todavía, porque se ha demostrado que es falsa. En todo caso, evidentemente hay dos modelos, que es un modelo europeo de un sindicato fuerte –y que es un modelo que yo pienso que no solamente no está en crisis sino que se va a seguir fortaleciendo–, y de un modelo americano que curiosamente la convergencia va a ser a la inversa.

Es decir, hay un modelo americano "pre-Obama", y un modelo americano de sindicalismo "post-Obama". Si sale la ley que Obama piensa sacar, y que aparentemente todos los indicios son que va a salir –a pesar de que con Clinton parecía que iba a salir también y al final no salió– aquí parece que ya sí va a salir por la fuerza que ahora mismo tiene el movimiento sindical dentro de lo que es el Partido Demócrata, y concretamente en la corriente de Obama, eso quiere decir que nosotros vamos a tener una normativa americana de un carácter sindical muy diferente a la que ha habido ahora, y el sindicalismo americano va a conocer un proceso de fortalecimiento, paulatino, ciertamente, pero a mí me parece que eso va a ser indudable.

Voy a lo siguiente: nosotros distinguimos el modelo social de sindicalismo europeo, que yo creo que es un modelo único ahora mismo en el mundo. Es decir, no es comparable ni al modelo americano ni es comparable, por supuesto, a modelos asiáticos y a otros modelos que se distinguen. Ahora bien, dentro del modelo europeo lo que ocurre es que a su vez hay varios modelos, y hay modelos en los cuales el poder sindical está basado en un alto índice de afiliación –es el caso de los países nórdicos–, y hay otro modelo, que es el que nosotros tenemos, que es un modelo en el cual evidentemente hay una base afiliativa, con más o menos consistencia, pero que hay una base electoral, se funciona en una base electoral, en un poder institucional que viene dado sobre todo por una base electoral. Sinceramente, yo no creo que un modelo sea mejor que otro. Es decir, no creo que sea posible decir "es que el defecto del modelo español es que se tiene que acercar a un modelo afiliativo". Yo al menos no parto de la base de que el modelo afiliativo sea un modelo con muchas más ventajas que un modelo en el cual haya una mínima afiliación, pero que haya una base electoral, haya un funcionamiento democrático, si se me permite, de elección de órganos en los cuales están los sindicatos presentes, y a través del cual se desarrolla la influencia. Es evidente que hay que cuidar el elemento afiliativo, pero yo no parto de la base de que el modelo del cual nosotros nos hayamos dotado, que es un modelo que está basado en la base electoral más un nivel de participación institucional bastante acentuado, sea un modelo con mayores defectos que un modelo basado en un 75% de afiliación, 80%, que es lo que hay en los países nórdicos. Yo parto de la base de que eso, al menos, no es así.

Y lo cierto es que si nosotros medimos, antes muy bien se ha indicado, el tema de lo que es el nivel, los parámetros de nivel de eficiencia sindical; si nosotros miramos el nivel de presencia de los sindicatos en los órganos unitarios, en comités de empresas, me estoy refiriendo ahora a UGT y Comisiones, en el nivel de órganos unitarios, si medimos el nivel de presencia de los sindicatos, la negociación de convenios colectivos, si medimos evidentemente el nivel de cobertura del convenio colectivo, si miramos el nivel de participación de los sindicatos en el ámbito institucional... es decir, los parámetros que tradicionalmente uno puede ver, los parámetros esos dan un nivel de eficiencia enormemente alto. Si nosotros miramos el nivel, antes Toni lo decía, de visibilidad, que es otra cuestión... en Estados Unidos, si veis la prensa, los sindicatos aparecen muy de vez en cuando, y, si ven el *New York Times*, en un recuadro muy pequeño para algún tipo de incidencia. No hay visibilidad ninguna en el ámbito de *mass media* de los sindicatos.

Sin embargo, en el caso español, ciertamente, como muy bien ha dicho Toni, se ha pasado del ámbito laboral al ámbito económico, al ámbito político y a todos los ámbitos. Es decir, los sindicatos están en primera página continuamente, con lo cual hay un nivel de visibilidad enormemente alto. Si yo lo miro desde ese punto de vista, ciertamente el nivel de eficiencia, por utilizar un término empresarial, es enormemente alto. ¿Que hay problemas? Fundamentalmente el que se ha planteado antes tanto por Toni como por Federico. Está el tema de la pequeña empresa. Probablemente ahí no se va a arreglar a través de medidas afiliativas. A mí me parece que hay un precedente que es el sistema de planes y fondos de pensiones, en los cuales se establecen mecanismos territoriales y sectoriales de representación, de posibilidad de influencia de los sindicatos y de los trabajadores, que me parece que ese va a ser probablemente el modelo a seguir. No se va a basar tanto en la presencia de los delegados sindicales en las microempresas, sino probablemente en control por parte de los sindicatos en el ámbito sectorial y territorial de lo que ocurre en las microempresas. Consiguientemente, ahí vamos a tener que ser innovativos, pero eso es un gran reto.

El otro reto en el que yo no me voy a meter, evidentemente, porque aquí hay personas que conocen mucho mejor que yo a los sindicatos, es el posible *gap* que ha habido durante años entre la cúpula sindical y lo que eran los representantes de empresa, en que probablemente había un nivel de formación muy diferenciado. Yo en mi práctica cada vez encuentro que ese nivel es menor. Cada vez se encuentran personas que están más preparadas a nivel de representación, en el ámbito de la empresa. ¿Dónde realmente podríamos tener algunos retos? Yo creo, sinceramente, por ser muy concreto, que la distribución de funciones entre comités de empresa y sindicatos ahora mismo me parece que tenemos que replantearla. En la gestión de la crisis en las empresas, actualmente los sindicatos tendrían que tener un poder de control mayor que el que tienen ahora mismo, porque lo que sí es cierto es que ahora mismo estamos ante situaciones en las cuales el comité de empresa tiene un poder que a veces escapa del control de los sindicatos. Y estamos ante situaciones enormemente complicadas, porque estamos ante situaciones políticas de empresas muy complicadas. Y probablemente, de esas reformas que debería haber de fortalecimiento del sindicato, yo encontraría prioritario que en situaciones de crisis, como pueden ser suspensiones colectivas de empleo, como pueden ser despidos colectivos, ahí el papel de los sindicatos –y cuando hablo de sindicatos me estoy refiriendo a federaciones de sindicatos, no me estoy refiriendo a las cuestiones sindicales, me estoy refiriendo sobre todo a las federaciones sindicales– tendría que ser mayor que el papel del comité de empresa. Lo que sí es cierto es que tendríamos que tener una redistribución de funciones probablemente entre comités de empresa y sindicatos para darles mayor poder a los sindicatos en determinadas situaciones en las empresas, en las cuales el cortoplacismo que pueden tener los miembros de un comité de empresa puede ser muy complicado respecto al medio y largo plazo en el cual el sindicato se entiende que debe tenerlo.

Y un último punto. Creo que hay el desafío de la participación de los sindicatos en el proceso Investigación y Desarrollo y demás. Yo tengo una visión positiva, probablemente es porque en mi grupo de investigación bastantes de mis miembros participan con sindicatos, e incluso con convenios de empresa y sindicatos. Eso hace años no existía, y sin embargo ahora mismo lo cierto es que en el contacto entre universidad y sindicato se ha avanzado bastante, ahora mismo acabamos de firmar un convenio entre la universidad y un sindicato en el que están miembros de mi grupo de investigación. Creo que realmente el sindicato ha comprendido que tiene que tener una vinculación con la universidad bastante amplia, y aquí, aunque nos quede realmente un largo camino, realmente se ha avanzado.

Carles Campuzano

“ Buenos días, soy diputado de Convergencia i Unió en el Congreso. También quiero agradecer a la Fundación la invitación, y felicitar a los dos autores de los trabajos porque son interesantes y sugerentes. Algunas ideas para compartir. Una, en el modelo que se ha desarrollado en estos últimos años, o al menos el que yo he vivido más directamente desde el año 1996, la importancia de los sindicatos en el marco del diálogo social, en la construcción de la política laboral y social en España ha sido tremenda. Con la única excepción del intento de reforma, del decretazo del Gobierno de Aznar en el 2002, el resto de la política de ámbito laboral y del desarrollo del sistema de pensiones han llegado al Parlamento marcadas por el acuerdo social, con un escaso margen político para los grupos parlamentarios. Prácticamente ninguno de los acuerdos sociales cuando han llegado al Parlamento, con mayorías absolutas o relativas, han recibido excesivas modificaciones por parte de los gobiernos. Y en todo caso han sido modificaciones a mejor, a cuestiones que quizá el diálogo social no había resuelto suficientemente, el Parlamento lo ha mejorado, pero el Parlamento ha respetado absolutamente esos acuerdos sociales. Es un valor tremendo y no sé si es demasiado comparable al de otros países de nuestro entorno, que para garantizar buenas normas, paz social y un proceso de modernización del sistema económico y social muy significativo se hagan articulando mecanismos de estas características. Si los sindicatos han apostado por esta lógica de gobernabilidad, de participar del Gobierno, quizá eso tiene otros efectos en términos de movimiento social. En términos de movimiento social y capacidad de movilización política. Pero desde el punto de vista del interés general creo que hay que aplaudir este proceso porque ayuda a explicar el éxito colectivo en estos quince años. Por ejemplo, que el sistema de la Seguridad Social tenga un superávit enorme, de 60.000 millones de euros, pocos sistemas de la Seguridad Social en Europa hoy se sitúan en esa lógica. Y eso forma parte de decisiones, por ejemplo, de aumento del cálculo de la pensión que ha implicado una disminución efectiva de las pensiones futuras. Y eso se ha hecho con un acuerdo social, sin ninguna huelga general. Si estamos en términos de gobernabilidad, el reto lo sitúo en la gobernabilidad seguramente más cercana a la vida cotidiana de las personas, y eso que en el estudio hablabais de nuevos espacios de negociación y de la importancia del ámbito local y territorial.

Ligada con la reflexión de Salvador sobre la gestión de la crisis, en los últimos días, por ejemplo, he tenido encuentros con secretarios generales de Comisiones y UGT en Cataluña, pero de comarcas. O con comités de empresas de algunas empresas en crisis de la zona, porque yo soy diputado. Bueno, ahí hay una enorme posibilidad de diálogo entre sindicatos. Las asociaciones empresariales del territorio, de las administraciones locales, en materia de formación, en materia de recolocación, en dar respuesta a nuevas necesidades. Ahí yo creo que hay, y a pesar de que se han hecho cosas, un terreno enorme para reforzar ese nivel de legitimidad y seguramente para dar representación a aquellos sectores de trabajadores que hoy no están situados en el marco de las grandes industrias. Creo que ahí hay un ámbito a desarrollar interesante, sugerente y de preguntarnos si las políticas públicas lo estimulan, si en la gestión de los expedientes de regulación, o en la salida de todas las personas que hoy están siendo expulsadas del mercado de trabajo, no a través de los expedientes de regulación, sino por los despidos individuales, cómo les afecta a estos trabajadores la formación y la recolocación. Ahí no hay espacios de negociación sindical y empresarial en el ámbito local, territorial, o en el ámbito sectorial a potenciar. Y eso en esa lógica de la que hablabas, que me ha pareci-

do la expresión muy sugerente del sindicalismo de la empleabilidad y de la flexiguridad. Si en la lógica a la que Europa nos mueve, es en esa lógica de que lo importante es la capacidad de un trabajador de poder cambiar de empresa y que lo significativo no es ese puesto de trabajo, sino su empleabilidad, ahí esa dimensión local, sectorial de diálogo social en esos ámbitos creo que es básica. Y creo que por ahí se debe avanzar.

Deseo insistir en los temas de formación de cuadros. Porque ese mismo discurso cuando tú lo trasladas a comités de empresas, por formación o por vacíos entre el discurso y la realidad, la gente es mucho más escéptica. Por tanto, hay elementos de formación a potenciar. Significa, me ha parecido que en el documento no lo analizáis, la irrupción de la organización del movimiento sindical en el terreno de los autónomos. Se han hecho cosas en estos últimos años muy interesantes, al menos en el caso de Cataluña con dos apuestas distintas por parte de Comisiones y UGT. Comisiones apostando por articular los trabajadores económicamente dependientes y UGT en un planteamiento más amplio de articular a pequeños empresarios. Y eso también ha motivado una reacción de las propias asociaciones empresariales para dar más voz a esos microempresarios y a esos pequeños empresarios. Hablamos de un número significativo de trabajadores y empresarios que hasta ahora no participaban de las discusiones que afectaban al ámbito del diálogo social. Y una cuestión a plantear, yo creo que es un tema complejo y que también nos afecta a los partidos políticos y que tenemos más resuelto, pero que si se aborda a fondo la cuestión del sindicalismo en España hay que abordar, es la cuestión de la financiación. En un contexto donde además existe la necesidad de transparencia y de saber exactamente los recursos públicos en qué los gastamos y que si hay que gastarlos en apoyar al movimiento sindical pues que se diga, y quizás no nos compliquemos la vida afectando a otras políticas que son muy esenciales. Pero, en todo caso, creo que el debate que habéis planteado es oportuno y más allá de la dimensión estratégica que tiene la cuestión en términos de lo que está sucediendo ahora y lo que suceda en los próximos meses, creo que dar respuestas que nos permitan reforzar esa capacidad de interlocución con los agentes sociales va a ser fundamental. Gracias.

Antonio González



Muchas gracias, me llamo Antonio González, he trabajado como economista muchos años para la UGT, y ahora en la Administración en diversos cargos, en los últimos años. Yo quería también, desde luego, agradecer muchísimo la invitación a la Fundación y a todos vosotros y felicitar a los ponentes, y desde luego al Laboratorio de la Fundación, por proponer un tema como este que me parece de enorme importancia.

Creo que antes se ha señalado hasta qué punto hay poca investigación, poco debate, poco diálogo acerca de una cuestión tan importante como los sindicatos. Seguramente hay varias cuestiones similares. Lo mismo sucede con la negociación colectiva, incomprendiblemente. Instituciones que yo creo que tienen un papel central, fundamental, vertebrador, determinante, sobre infinidad de cuestiones también en el ámbito económico y, sin embargo, no se habla de ellas. Me parece que es un asunto además vastísimo, enorme, que es difícil de aprender, de coger y ordenar. Por eso yo creo, no con un intento de ordenación de nada del debate, sino de ordenación de mis propias ideas, que hay varias dimensiones en el asunto sobre las que se podría, digamos, profundizar.

En primer lugar, con la intención también de conseguir una aproximación un poco más aguda, un poco más profunda sobre el asunto, creo que cuando hablamos de los sin-

dicatos y del movimiento sindical se mezclan, primero, problemas generales de los sindicatos y del movimiento sindical internacional, o problemas que se dan en todo el movimiento sindical en el ámbito internacional en todos los países. Hay una tendencia sin duda, yo creo, evidente al debilitamiento de los sindicatos, incluso en aquellos países y en aquellas zonas del mundo donde la presencia y la densidad sindical es muy alta. Es una tendencia bastante indudable y seguramente tendríamos que analizar esos factores de carácter general que están explicando esa tendencia que en unas partes será más fuerte que en otras, pero que se está produciendo en todas partes. Una de ellas seguro que es la globalización económica y todo lo que ello conlleva, y algunos comentarios ya se han hecho en esta sesión. Y me parece que no se les puede tampoco atribuir a los sindicatos, ni la incapacidad para adaptarse a la globalización totalmente, ni atribuirles totalmente eso, ni tampoco pretender que puedan hacerlo. Es decir, la globalización ha implicado cambios en la organización económica, política, etc., que han dejado desvinculados, digamos, que han trasladado una realidad económica a ámbitos supranacionales, a ámbitos globales, mientras se han quedado atados en el ámbito nacional las leyes, los convenios colectivos y las políticas públicas, y se produce ese desfase y ese desfase está en la naturaleza del propio fenómeno de la globalización; por esta razón es muy difícil que los sindicatos permanezcan inmutables. Si la globalización ha dejado fuera de juego a los parlamentos, y a los partidos políticos y a los gobiernos, ¿cómo no va a dejar fuera de juego a los sindicatos?

Creo que los sindicatos tienen que hacer mucho más esfuerzo, a pesar de que Toni señalaba algunos aspectos positivos. Creo que han avanzado muy poco en los aspectos internacionales y de internacionalización, pero, sin duda, creo que ahí hay elementos sobre los cuales es muy difícil luchar. Los sindicatos están como los convenios colectivos y como las leyes, atados a la realidad nacional, en tanto no se generen, estructuras de otro carácter o estructuras de un nivel más global. Por tanto, yo creo que hay un tipo de problemas que son problemas generales que explican seguramente tendencias de debilitamiento de todo el movimiento sindical o del movimiento sindical en todo el mundo.

En segundo lugar, creo que hace falta hacer no sé si un pronunciamiento, una aclaración, acerca de desde qué punto de vista se enfoca el debate sobre los sindicatos en España. Yo creo que no porque en esta mesa haga falta decir o hacer un pronunciamiento a favor de los sindicatos, que creo que está claro que todo el mundo habla a favor de los sindicatos y está claro que todo el mundo está pensando en un modelo con sindicatos y no en un modelo sin sindicatos. Pero aparte de que ese pronunciamiento pueda despejar cualquier tipo de ambigüedad, sobre todo creo que hay otro valor del mismo y es que me parece que hay que actualizar las cuestiones, las respuestas, las causas, por las que pensamos que hacen falta sindicatos hoy. Sindicatos hoy, en un mundo que ha cambiado. Yo creo que sigue, que hace falta actualizar las respuestas desde el punto de vista del modelo social y desde el punto de vista también de la Izquierda. ¿Por qué la Izquierda cree hoy que se necesitan sindicatos? Esa respuesta necesita ser, desde mi punto de vista, actualizada, puesta al día. Por qué hacen falta sindicatos y por qué hacen falta organizaciones empresariales. Porque en buena medida, desde mi punto de vista al menos, creo que cada vez más deberían ser respuestas que deberían ir estrechamente unidas. Hacen falta, por tanto, por un modelo social, hacen falta actualizar las respuestas desde el punto de vista de la funcionalidad económica. Creo que los acontecimientos últimos han puesto de manifiesto hasta qué punto hace falta un capitalismo con reglas, con regulaciones. Y, por tanto, también un capitalismo con equilibrios y con sindicatos. Equilibrios al mercado y reglas al mercado. Naturalmente, es el mercado el centro económico. Pero es un mercado que tiene que tener reglas, regulaciones, equilibrios. Por tanto, me parece que hace falta también poner al día, el papel de la funcionalidad económica.

En tercer lugar, desde el punto de vista del modelo de empresa, que ya algunos habéis hablado antes acerca del papel de la flexiguridad, yo creo que es fundamental, pero ¿por qué no avanza la flexiguridad? Entre otras cosas, porque se está intentando poner en marcha sin los sindicatos, desde el ámbito europeo. Esta es una política que se trata de desarrollar por los gobiernos modificando no sé que reglas, directrices, política, etc., pero sin contar con los sindicatos. Y en los ámbitos nacionales también. Por eso seguramente no avanza suficientemente la flexiguridad, porque necesitamos un modelo de empresa con más flexibilidad, y eso dentro de la empresa, y no con tanta flexibilidad fuera de la empresa o flexibilidad externa, y eso seguramente sólo se puede conseguir, sólo se puede llegar a modelos avanzados de organización del trabajo con los sindicatos. Los sindicatos, además, están acostumbrados a trabajar en sistemas tradicionales de organización del trabajo, pero también desconocen los modelos nuevos. No han generado destrezas alrededor de cómo se trabaja con modelos más cooperativos. Por tanto, es una cuestión fundamental, el papel de los sindicatos en un nuevo modelo de empresas y en nuevos modelos de organización del trabajo.

Y finalmente por el papel del conflicto. Yo creo que Federico Durán ha puesto algunos ejemplos realmente claros al respecto. Creo que sigue existiendo el conflicto, es más, creo que aparecen nuevos tipos de conflictos vinculados con fenómenos como la baja densidad sindical, la inexistencia de sindicatos en determinados sectores y actividades, etc. Por tanto, me parece que hay una segunda dimensión de la cuestión que es el papel hoy en día de los sindicatos, porque hacen falta, y cómo actualizamos esas respuestas porque son clarificadoras. Porque ordenan, yo creo, las ideas acerca de los cambios que se tienen que producir en los sindicatos, y en el contexto en el cual se tienen que producir esos cambios. Creo que hay una tercera dimensión, brevemente, que son los problemas específicos del modelo español. Yo creo que hay que abordar los problemas específicos, identificar los problemas específicos, que son algunos de los que se han hablado.

El problema de la representatividad no está tan vinculado con el tema de la afiliación, yo creo que el problema de la representatividad en sentido estricto está relativamente resuelto con las elecciones sindicales, pero sí que hay un problema más que de representatividad, algunos os habéis referido a él, que es el de la presencia real de los sindicatos. Las elecciones sindicales dan un alto grado si se quiere de representatividad y de legitimidad de los sindicatos, pero no garantizan la presencia de los sindicatos. No la garantizan. Todos lo sabemos. Alguno de los autores lo escribe muy bien en sus trabajos: cómo el fenómeno de las elecciones sindicales da lugar en las empresas más pequeñas a la aparición del delegado sindical que no tiene vinculación con el sindicato, que ha sido elegido para ese momento, y que está en desconexión absoluta luego durante cuatro años. ¿Por qué? Porque eso seguramente tiene que ver con la limitación de la herramienta, del instrumento. Las elecciones sindicales facilitan que el sindicato tome contacto y genere representación en todos los centros de trabajo. Pero no tiene luego capacidad ni medios, ni instrumentos, ni densidad suficiente como para atender la red enorme de representación que tiene creada. No tiene capacidad con la afiliación que tiene. Hay contradicción entre las elecciones y la baja afiliación.

Otro tema es la segmentación del mercado laboral. Sin duda, ese es otro fenómeno autóctono, nacional, al que se tienen que enfrentar los sindicatos o al que están enfrentados desde ya hace mucho tiempo. Que no es, desde mi punto de vista, exactamente la temporalidad, es algo más amplio que la temporalidad. Entre otras cosas porque yo creo que de una manera más o menos implícita, dentro de los sindicatos se ha generado la respuesta de que la temporalidad cada vez es menos un problema para los sindicatos.

Aquí dentro lo podemos decir en confianza, es menos porque la temporalidad es un fenómeno pasajero en la vida del trabajador, entra como temporal y luego se convierte en fijo. Y cuando se convierte en fijo, ya es fijo, tiene su status, su protección, su no sé qué. Punto primero.

Punto segundo, ¿de qué nos sirve reducir la temporalidad si la segmentación del mercado laboral va a continuar, tenemos cada vez más descentralización, si cada vez hay más nuevas formas de organización de la empresa y del trabajo que excluyen la posibilidad de la representación sindical, etc.? No es una solución, ¿por qué voy a, digámoslo así, pagar un precio alto por reducir la temporalidad si no voy a solucionar el problema de la segmentación laboral? Por tanto, por unas y otras razones, creo que hay una especie de reflexión implícita de que esto es algo muy consustancial.

Y finalmente el tema de la atomización empresarial. La cuarta dimensión creo que es las tendencias, las reacciones y las estrategias que tienen que responder a esa situación en España, y finalmente las condiciones para el cambio. Yo creo que tiene que haber condiciones públicas, condiciones institucionales. Creo que si se quiere hacer de verdad, progresar, avanzar, reformar o permitir que los sindicatos avancen, progresen y reformen, se tienen que poner políticas adecuadas para favorecer ese cambio. Nada más, gracias.

Juan Manuel Eguiagaray

■ Muchas gracias. Podríamos concluir quizá con la intervención de Miguel Ángel García y luego hacemos una pausa. Tengo más nombres, naturalmente.

Miguel Ángel García

“ Muchas gracias por la invitación. Antes de comenzar quiero excusar la ausencia del resto de invitados de la organización que represento, el próximo Congreso les requiere en estos momentos toda su atención.

En un mundo como el actual donde todo está en crisis, los sindicatos no pueden ser menos. Sería casi un milagro que el sindicalismo pudiera evitar esta crisis. Pero de todas maneras, desde mi punto de vista, en España las cosas no nos van mal, no significa que no tengamos nuestros problemas, pero si nos fijamos en las cosas más evidentes tenemos más afiliados que nunca. Es cierto que el mercado laboral español también ha crecido, pero también han crecido los empleos temporales y podríamos no haber crecido en afiliados. Comisiones Obreras ha crecido en los últimos cuatro años un 22% en el número de afiliados, hasta llegar a 1.200.000 cotizantes, y creo que la Unión General de Trabajadores está más o menos en las mismas circunstancias. Por lo tanto, en ese sentido nos podría ir mejor, pero no nos va mal. Tenemos también un mayor número de delegados con presencia en las empresas, y tenemos un intangible importante, que es el reflejo en la sociedad del buen hacer en el diálogo social. Tenemos bastante legitimidad social y política. Siempre que recibimos a las organizaciones internacionales, una de las cosas que reflejan más es la importancia que han tenido los agentes sociales y

económicos en el crecimiento de la economía española y en la mejora de la calidad de vida en España. Por lo tanto, en ese sentido, las cosas no nos van mal.

Yo retomo la pregunta que ha hecho Federico Durán, porque también me la he hecho muchas veces. Y es, si un trabajador en el momento de entrar en el mercado de trabajo no se afilia ¿por qué es? Creo que hay una serie de elementos objetivos que no le invitan a estar afiliado y en primer lugar cabe destacar que tiene garantizada una gran cobertura sin estar afiliado a ningún sindicato. La negociación colectiva es para todos los trabajadores, con independencia de que seas afiliado o no afiliado. No hay un incentivo para que un trabajador se afilie a un sindicato, salvo que considere que va a tener problemas a corto plazo y vaya a necesitar defensa jurídica. Este tema dio muchas vueltas en los años ochenta y prácticamente ha caído en olvido, pero en la práctica es un fuerte desincentivo a que los trabajadores se afilien inmediatamente. Hay una segunda causa que es nuestro gran reto y nuestra gran deficiencia, y es la falta de presencia de los sindicatos en muchos centros de trabajo, en los más pequeños. En este apartado comparto plenamente las conclusiones de los dos autores, de los dos trabajos que me parecen de mucha calidad.

¿Por qué no tenemos la presencia adecuada? Porque hemos pasado de empresas grandes a empresas pequeñas, hemos pasado de empleos estables a empleos temporales, los inmigrantes representan un 10% de la población española, tenemos movimientos corporativos muy fuertes, tanto de empleados públicos como de otros sectores de actividad que están en actividades productivas no obsoletas o que ahora mismo priman mucho más o tienen más futuro que el resto, y después tenemos algo que siempre hemos identificado como "las cobas". Las élites han buscado su forma de organización fuera de los sindicatos. Y, obviamente, cuando ha sido así es porque algo no hemos hecho bien. Me refiero a los sindicatos de pilotos, de conductores de autobuses, de conductores de metro, de controladores aéreos. Todo esa parte de los trabajadores la hemos perdido dentro de la representatividad de los sindicatos que nosotros llamamos "de clase", aunque no creo mucho en la definición de clase trabajadora como una cosa homogénea, pero por lo menos defendemos intereses comunes, esa definición sí me la creo.

La falta de presencia práctica en los centros de trabajo de las pymes es nuestro gran reto. Pero ¿cuál es el problema que encontramos?, hablo en nombre de Comisiones Obreras, pero creo que también es extensible a la Unión General de Trabajadores. Nosotros tenemos delegados, más delegados de los que necesitamos en las grandes empresas y tenemos menos delegados de los que necesitamos en las pequeñas empresas. Tenemos una asimetría porque, como se ha comentado anteriormente, en las grandes empresas todo está muy estructurado, es decir, con muy poquita gente llegaríamos a los mismos resultados, porque el centro de trabajo es más grande, y, sin embargo, necesitaríamos estar más en las pequeñas y medianas empresas. Y ahí tenemos dos limitaciones. Una: podemos mandar a los delegados de las grandes empresas a las pequeñas empresas, lo estamos intentando. En este sentido, hay una experiencia muy interesante en la Federación que se llama "Confía" que es banca y servicios financieros, donde lo que se hace es pagar a los delegados para que hagan más horas fuera de su teórica jornada laboral y vayan a hacer trabajos a sitios diferentes de donde han sido elegidos. Pero hay que reconocer que es un trabajo desagradable.

Yo he sido sindicalista durante años, y hay que ir a los centros de trabajo y ver la cara que te pone el empresario y los trabajadores cuando te ven aparecer por la puerta. Es un trabajo que no es fácil, ir a explicar y decir que vienes a ayudar a resolver sus problemas, porque en realidad, por lo menos al principio, siempre te ven como un problema, no

como alguien que les trae su solución. La gente piensa: "éste lo que nos va a generar es un conflicto". Por lo tanto, podemos hacer eso, o podemos intentar la segunda opción, que es la que se hace en la actualidad, pero que tiene efectos secundarios importantes. Primero: en los centros de trabajo de menos de seis trabajadores no hay elecciones sindicales, por lo tanto, no hay posibilidad de tener delegado. Pero es que también los centros pequeños con 10, 12 ó 15 trabajadores, donde elegir un delegado sindical, en muchos casos, es mandarlo al matadero. El resultado es su despido porque en España el despido es libre aunque no gratuito. El empresario tiene que pagar pero puede despedir. Entonces el sindicato elige a una persona para que se presente a las elecciones, y si no le aseguras una protección adecuada de tu organización, lo que le estás haciendo es señalarle para que cuando venza el contrato, o aunque tenga contrato indefinido, se produzca el despido. Tampoco es una buena fórmula de representación de estas pequeñas y medianas empresas. ¿Cuál es la solución? No lo sé, se me ocurren varias ideas.

Si queremos tener más presencia tenemos que modificar nuestra organización. Y dentro de esa modificación también, para ser crítico con lo que yo conozco, tenemos que limitar tendencias especialmente burocráticas. Queremos resolver las cosas desde el despacho o por Internet. Y eso no funciona. Los trabajadores, es otra pregunta que también me he hecho muchas veces, ¿qué piden de un sindicato? Yo he llegado a la conclusión de que tampoco piden tanto, piden cosas modestas, y es sentirlo cerca para que no haya abusos en las relaciones laborales, para que cuando lo necesiten sepan dónde poder ir. Tampoco piden milagros de subidas salariales del 28% anual o que los reclasifiquen en no sé cuanto, piden cosas sencillas, que no abusen de ellos y tengan unas condiciones laborales reglamentarias, que sean flexibles en la negociación, que les solucionen problemas, no que les generen problemas. Y en ese sentido, en las grandes empresas se puede conseguir mejor este objetivo, pero en las pequeñas empresas tenemos más limitaciones.

Otra limitación, aparte de llegar, es estar, tener presencia física, dado que, desde mi punto de vista, se puede utilizar Internet como apoyo pero no como sustitución. Cuando era empleado de banca nosotros visitábamos todos los meses todos los centros de trabajo y ahora les mandan una circular por Internet. Como sigo teniendo conocidos del banco, me cuentan que no es lo mismo. No es lo mismo que uno se presente a las 8 de la mañana cuando hace frío. Tampoco les contábamos nada especial, les preguntábamos: "¿qué tal vais, tenéis algún problema, el interventor os 'putea' mucho, cómo va vuestro crédito?" Tampoco es que hiciéramos la revolución ni nada similar, pero sabían que "si yo tengo un problema puedo llamar por teléfono a estos señores, que me van a decir y me van a escuchar". Muchas veces ni les solucionábamos el problema, pero ellos pensaban: "me escuchan". La empresa tomaba también nota y nuestra presencia les hacía que no rebasaran determinados límites porque sabían dónde se producía el conflicto. Era el mejor equilibrio. La presencia física no se suele sustituir, aunque es importante utilizar nuevos instrumentos de apoyo.

Para poder tener presencia en los centros de trabajo hace falta también una característica muy importante: la cualificación. Es decir, a los sindicalistas se les exige cada vez más. No se trata solamente ya de subirte en el cajón y clamar por la revolución, sino que tú tienes que dar soluciones puntuales pero también estratégicas, con una visión global de la empresa. En este terreno, tener una cualificación alta ya no es un asunto menor. Y, obviamente, formar a la gente cuesta dinero. Pero no solamente cuesta dinero, sino que para atraerlos tiene que haber algo atractivo para ellos. Y aquí veo un gran déficit, que es la falta de legitimación social del sindicalista dentro de la sociedad española.

Yo os traslado lo que creo que es la sensación social. A nosotros nos cuesta mucho trabajo traer a personas para que dediquen tiempo y esfuerzo en un lugar donde la carrera profesional no está reconocida. En otros países está reconocida la carrera profesional de un sindicalista y aquí no. Es una deficiencia porque cuando estamos exigiendo que la negociación colectiva sea más compleja, nosotros damos instrucciones a nuestros cuadros un tanto difíciles de aplicar si no se dispone de cualificación suficiente. Como ejemplo, les decimos que hay que negociar la productividad. Los salarios hay que negociarlos de acuerdo con la productividad. Pero cómo se calcula la productividad del sector de actividad donde están, donde a menudo ni siquiera hay estadísticas. Es decir, que si a nosotros nos cuesta hacer una buena estadística a nivel macroeconómico, no os digo en el sector de panaderías de Barcelona. ¿Cuál es la productividad para negociar el salario más el incremento de productividad, con cláusula de garantía? Porque además hay unos 14 tipos de cláusulas de garantía. En fin, que pedimos mucho por poco dinero y por poco prestigio. Algo también habría que reflexionar sobre las limitaciones que tenemos. Y en eso tiene mucho que ver la falta de un sistema de financiación estable. Un sistema de financiación que no te haga tener que buscar otras fórmulas imaginativas. Yo creo que la imaginación, debe ser para otras cosas. En financiación prefiero la norma, o sea, lo normativo y la estabilidad. Sobre todo, buscar la estabilidad. En ese terreno casi todo está sin resolver, aunque cada vez tenemos más afiliados y disponemos de más autonomía.

Una segunda cuestión que me gustaría trasladaros, porque siempre es un debate dentro de Comisiones Obreras, es la dicotomía entre el apoyo de la norma, que sería como la presencia institucional y la presencia física en los lugares. Hay determinadas personas que piensan, y eso es como una línea ideológica, que las cosas hay que solucionarlas consiguiendo normas que te protejan, y otros que dicen que por muchas normas que tengas, si no vas a los centros de trabajo no se cumplen. Al final, la verdad está en el punto medio, en el equilibrio suele estar la virtud. En el debate de las 35 horas, el primer pensamiento que se me cruzó por la cabeza fue "lo primero que tenemos que hacer es que se cumplan las 40". Podemos tener una norma que diga "hay que trabajar 35 horas", pero después en banca se trabajan 43 horas por semana, da igual que tengas una norma de 35 horas. Esto, que parece una tontería, por lo menos en Comisiones Obreras tiene mucho peso, porque delimita la forma de organización del sindicato y es importante decidir dónde pones más interés, si en la presencia institucional o en la presencia sindical, estricta, de presencia física en los centros de trabajo. Personalmente, pienso que la primera faceta la hacemos bien y en la segunda tenemos deficiencias. Tenemos una presencia institucional fuerte, sólida y legitimada y nos falta presencia, sobre todo en las pequeñas y medianas empresas.

Una tercera cuestión que no ha surgido, que para nosotros es fundamental, es la autonomía sindical. La autonomía sindical de los partidos políticos, yo creo que es algo muy interesante y es muy importante para legitimar los sindicatos dentro de la población. Autonomía no significa no tener ideología. Tienes ideología pero lo que haces es mantenerla autónomamente de cualquier organización política en todos los procesos, frente a los gobiernos de cualquier partido político, porque das prioridad a mantener tu proyecto y, por lo tanto, también colaboras en darle estabilidad institucional. Primero, como defensa de tus representados, que son los trabajadores, y después también como lealtad institucional al propio sistema político, que es importante. Creo que la autonomía respecto a los partidos políticos está muy debatida y se han realizado avances muy grandes en los dos grandes sindicatos, Comisiones Obreras y UGT, pero ha aparecido algo un poco raro que tiene que ver también con otra cosa que he dicho antes que es

la autonomía con los gobiernos autonómicos. Y no digo con los partidos. Puede ser que ante la falta de financiación estable, y todo el proceso que se ha producido de descentralización en la construcción del Estado de las autonomías, están apareciendo unos comportamientos un tanto atípicos. Este hecho lo pongo en relación con la autonomía que, en mi opinión, hay que mantener con los partidos políticos, pero también con los gobiernos autonómicos.

Termino con otro asunto. Y es que Comisiones Obreras no ha apoyado nunca participar en la gestión de las instituciones públicas, y creemos que el resultado ha sido positivo. Nosotros defendemos la participación intensa en la definición de las políticas y en su posterior evaluación y control, pero consideramos que la gestión tiene que estar profesionalizada en la Administración Pública para que ésta cumpla con su función principal. Pongo como ejemplo la evolución que ha habido en la Seguridad Social y creo que el resultado ha sido muy positivo. Hemos influido mucho en cómo es el sistema de Seguridad Social, y a la vez es un sistema muy bien gestionado por los funcionarios públicos. Este ejemplo puede ser extrapolable al resto de las cuestiones que tienen que ver con nuestras competencias. Muchas gracias.

Juan Manuel Eguiagaray

■ Muchas gracias, muchas cosas muy sugerentes todas ellas, incluyendo lo de los gobiernos autonómicos. Bien, tras la pausa que hemos hecho, nos queda aproximadamente una hora de tiempo. A las dos creo que es prudente que cortemos, incluso antes, si se acaba. Pero hay todavía cuatro palabras y luego me gustaría, en cualquier caso, que los ponentes tuvieran la ocasión también de cerrar el debate. Emilio Huerta, adelante...

Emilio Huerta

“ Muchas gracias. Mi objetivo aquí va a ser intentar ofrecer una evidencia adicional sobre el comportamiento de los sindicatos en el contexto de las empresas. Voy a ofrecer esa información con pocos juicios de valor porque a diferencia de la mayoría de vosotros, yo no soy un experto en el ámbito sindical, soy catedrático de Organización de Empresas, pero desde hace próximamente 10 ó 12 años estamos haciendo una investigación sobre la innovación en la empresa española. Básicamente estábamos, y seguimos estando muy interesados, en conocer cuál es el esfuerzo de innovación tecnológica y sobre todo de innovación organizativa y de innovación en las prácticas de gestión de recursos humanos que las empresas españolas han desarrollado en los últimos 10 años. Esencialmente tratamos de reconocer si la empresa española está incorporando, como aquí a veces se ha comentado, sistemas de gestión más flexibles, sistemas de gestión más avanzados, o seguimos mayoritariamente en un modelo de organización tradicional, fordista, de empresas muy jerárquicas.

Ese ha sido un poco el núcleo central de mi investigación, y al hilo de esta investigación, lo hemos hecho a través, fundamentalmente, de construir un par de bases de datos, una a finales de los años noventa con más de 900 plantas industriales de más de 50 trabajadores, y ahora con una base de datos con financiación del Ministerio de Educación en torno a 400 plantas industriales españolas de más de 50 trabajadores. En ese contexto, la pregunta

para participar en este debate era: "¿la presencia sindical ayuda, facilita, está estimulando la modernización de los sistemas de gestión de las empresas españolas, o no?" Esta es la cuestión que voy a intentar exponer, o por lo menos la evidencia empírica que voy a tratar de indicar.

¿En qué se materializa la influencia sindical? Lo que hemos hecho es diferenciar la muestra de empresas en dos grupos, aquellas empresas en donde la presencia sindical es notable y aquellas otras en donde la influencia sindical es baja. La primera cuestión, desde la perspectiva de la gestión de recursos humanos, reconocemos diferencias y la respuesta es: no. ¿Hay más formación en aquellas empresas con fuerte presencia sindical, que en las otras? No. ¿Hay menos eventualidad? No. Desde el punto de vista de la estructura de remuneración, ¿hay diferencias en el pago de incentivos en los dos tipos de empresa? Y la respuesta es no. Desde el punto de vista de si la presencia sindical está ayudando también a incorporar nuevos modelos de gestión, esto que se hablaba aquí de sistemas de gestión más flexibles, avanzados, a reducir las jerarquías de las organizaciones, la respuesta también, en términos generales, es: no. ¿Hay más polivalencia en empresas donde los trabajadores tienen una fuerte presencia sindical? No. ¿Se aplanan más las jerarquías? No. ¿Se adoptan medidas de conciliación laboral o familiar en las empresas con fuerte presencia sindical? No. ¿Hay menos trabajadores a tiempo parcial? No. No hay diferencias, no podemos encontrar diferencias.

Otra cuestión es: "quizá la presencia sindical estimula la información, compartir información, etc." y la respuesta es: no. ¿Hay más encuestas de satisfacción en empresas donde hay una fuerte presencia sindical y en otras que no hay esa fuerte presencia sindical? No. ¿Hay más reuniones para informar? No. ¿Hay más jornadas de puertas abiertas? No. La primera impresión es que no estábamos encontrando dos perfiles diferenciados, desde el punto de vista de la organización del trabajo, y desde el punto de vista de la gestión de los recursos humanos.

¿En qué se materializa entonces la influencia sindical? Pues con rotundidad se materializa en dos cosas: por un lado, en los salarios. La presencia sindical tiene un efecto positivo sobre los salarios, el 45% de las empresas con influencia sindical alta paga a sus operarios por encima de la media del sector; y la otra dimensión en donde se materializa es en el absentismo. La presencia sindical se puede asociar, no hablo de relaciones de causalidad, que eso es más complicado. Hemos hecho un análisis de medias, la presencia sindical se asocia a un mayor nivel de absentismo. Entonces, yo que no soy un experto en el tema, por un lado en nuestro caso había sorpresa, pero, por otro lado, cuando hablas con expertos y conocedores de cómo ha funcionado un poco el proceso de negociación laboral y sindical en España en los últimos 30 años no se muestran tan disconformes con esta evidencia. Porque parece que la agenda sindical en los últimos 20 ó 30 años ha estado muy centrada en las empresas en aumento salarial y reducción en jornadas en el número de horas de trabajo.

Por lo tanto, tenemos una agenda sindical o una agenda de negociación entre empresarios y trabajadores muy centrada en cuestiones salariales y reducción de jornada, para nada centrada en otras dimensiones que podríamos considerar que enriquecen o que podrían enriquecer la negociación laboral: información, transparencia, formación, reducción de niveles jerárquicos, avanzar hacia modelos de organización más innovadores y más flexibles. Esta es la evidencia que hemos contrastado.

Juan Manuel Eguiagaray

■ Bueno, muchas gracias, Emilio, gracias por ayudar a la provocación. Valeriano, tienes la palabra...

Valeriano Gómez Sánchez

“ Emilio, hay que insistir mucho en la no causalidad, sino en la asociación, porque siempre hay una cosa que se llama las correlaciones espurias. Acabamos de entregar un estudio sobre absentismo, cobertura de la gestión, conclusiones interesantes que te invito también a reflexionar sobre ellas cuando se publique.

Felicidades a los autores. Dos buenos trabajos, y yo me voy a referir, por la brevedad pedida, sólo a algunas partes de las prescripciones, las que se refieren a algunos aspectos en que coincido plenamente. La verdad es que en lo que habéis señalado al final de vuestros trabajos, yo creo que hay un nivel, en lo que a mí respecta al menos, de consenso con nuestras conclusiones amplio.

Quería destacar dos o tres cosas más. Una: el asunto de las elecciones sindicales. Es decir, el modelo nuestro es el que es, es fruto de un consenso histórico y ha habido una evolución a su vez histórica de las distintas organizaciones, de nuestro país como democracia hoy avanzada, pero reciente en el ámbito europeo. Y es un modelo que tiene algunas ventajas. Pero también un par de inconvenientes: uno, el de la competencia. Es decir, aunque matizada en los últimos años, es un modelo que estimula a la competencia artificial, en mi opinión, entre las grandes organizaciones sindicales. Y matizaba en estos años porque ha primado mucho más la unidad de acción, la coordinación de sus reivindicaciones, de sus planteamientos frente a la obligada competencia periódica por la obtención de apoyos en el seno de los trabajadores. Y el segundo efecto pernicioso, digámoslo así, es el del gasto. Esto también matizado en los últimos años. Organizaciones que tienen que emplear recursos de los que disponen de forma muy escasa para competir, insisto, a veces artificialmente, por el voto. Y esto ha planteado históricamente también problemas en el uso de sus propios recursos que quizá podrían ser destinados con más facilidad a esto que algunas intervenciones anteriores han destacado, que es el mantenimiento de esa red de delegados y de presencia en aquellos lugares donde la representación sindical es más dificultosa.

El punto esencial, en mi opinión, es el de los estímulos. Es decir, en qué medida nuestro esquema es obvio que no facilita en absoluto la afiliación, nuestro diseño institucional no la facilita. Vosotros lo habéis destacado bien, está bien identificado. Creo que el énfasis seguramente es escaso, yo creo que este es el problema esencial. Los sindicatos siempre produjeron un conjunto de bienes públicos. Muchos de ellos ahora son abordados por el Estado. La pregunta es ¿en qué medida hoy es justificado? Y por supuesto hay todavía bienes públicos que sólo pueden ser producidos, por supuesto no por el mercado, tampoco por el Estado, sino por este tipo de organizaciones.

Se ha destacado aquí el ámbito salarial, eso es claro, en cuanto a su papel de justificación. Y ahí entraríamos en el asunto de la eficacia general, de la financiación, de la participación. Es uno de los temas clave, todos derivados de nuestro modelo. Yo creo que no será fácil producir grandes alteraciones en el esquema de densidad sindical español. No ha ido mal en los últimos años, también lo destacáis, pero no sería razonable pro-

nosticar cambios significativos a mejor, si pensamos que es bueno que las organizaciones sindicales tengan más presencia en los centros de trabajo vía afiliación. Creo que no es razonable esperar grandes cambios en esa materia.

Y lo que creo que está sin resolver es si en la medida en que las organizaciones sindicales, y empresariales también en este caso, valga ello para las dos, tienen funciones como las que tienen a la hora de fijar condiciones de trabajo, salariales, jornada, etc., en qué medida esto debe ser protegido. Esta función debe ser protegida o estimulada. En qué medida el papel de lo público está justificado. Bueno, yo creo que este es uno de los grandes debates del futuro en el ámbito español, al menos. En qué medida es conveniente, es posible, qué nuevos efectos puede generar este tipo de opciones, la opción, por ejemplo, de un modelo de participación, de afiliación y de financiación sindical y de las organizaciones empresariales qué otros efectos podrían generarse a su vez. Si soluciona alguno de los problemas, en cuanto a los incentivos, pero puede quizá que desarregle otros. Pero esta es, sin duda, una de las cuestiones básicas.

Luego, destacaría también, creo que Holm lo ha destacado en su trabajo, toda la parte de la formación profesional. Yo creo que eso es un tema sobre el que las organizaciones sindicales y empresariales deberían reflexionar mucho más para el futuro. Tengo la impresión de que se emplea mucho esfuerzo humano, de recursos humanos, al menos en las organizaciones sindicales, y siempre hay excepciones, pero en general su papel en la producción de formación es muy reducido en la práctica, poco, aunque con mejoras, pero yo no veo a las asociaciones sindicales que obtengan un buen grado de eficiencia en el manejo de ese conjunto de recursos destinados a la producción de formación. Y, en cambio, como bien dice Holm en su trabajo, uno tiene la impresión de que una participación sería como hacen con muy buen nivel en otros ámbitos de la política pública, un nivel de participación importante de empresarios y sindicatos en el diseño y en la gestión de una red pública de formación profesional, tanto la ocupacional como la reglada, incluso la continua, podría perfectamente ser un buen sustituto del diseño actual y así además arreglaríamos muchos problemas de transparencia en la financiación sindical, que también están presentes en otros ámbitos. Por ejemplo: en la negociación colectiva; por ejemplo, en la negociación de expedientes de regulación de empleo. Aquí también hay problemas de transparencia. Y este tipo de asuntos deberían de poder ser arreglados en la medida en que fuéramos capaces de organizar un buen esquema público y transparente de intervención de los agentes sociales. Y, en ese sentido, creo que el intercambio está a la vista, quizá. Una retirada progresiva del papel de las organizaciones sindicales en la producción, y empresariales, en la producción de formación y un diseño futuro de un esquema que permitiera financiar de forma transparente a ambas organizaciones, a ambas confederaciones sindicales y empresariales en este caso.

Fernando Moreno



Gracias. Mi agradecimiento también a la Fundación Alternativas y mi reconocimiento a ambos ponentes por las propuestas tan sugerentes que nos hacen, y la prueba es la hora que es y que seguimos debatiendo el tema.

Consideraciones muy breves. Cuando uno se acerca a la literatura sobre el sindicalismo y el futuro del sindicalismo, algunos conciben el futuro mirando excesivamente el pasado. Hay un dicho que conocéis todos: "que si conduces un coche mirando el espejo retrovisor va bien

mientras haya recta, el problema es cuando venga una curva". Con esa visión del sindicato como gestor del conflicto, yo me quiero mostrar en desacuerdo. Porque, en primer lugar, yo creo que la sociedad hoy en día, la ciudadanía en general, rechaza el conflicto *per se*, huye del conflicto. Yo creo que los trabajadores acuden a los sindicatos cuando tienen un conflicto concreto, más un conflicto colectivo que no individual, pero después ya no vuelven a añorar al sindicato, ya se ha olvidado, ha pasado el momento clave y se marcha.

Segunda razón por la que rechazo esa tesis de gestores del conflicto, porque ha cambiado la propia naturaleza del conflicto. Ambos autores yo creo que lo reflejan muy bien en sus textos, ¿En qué se materializa la nueva naturaleza del conflicto? Primero: globalización hacia una Internacional de los sindicatos, no me detengo ahí. Segundo: también lo dicen ellos, paso del conflicto industrial al conflicto en el ámbito del servicio. Pero le añado un matiz. Frente al conflicto en la época industrial donde lo que se pretendía era lesividad económica al empresario, aquí aparece la lesividad social al conjunto de la ciudadanía. Por tanto, hace al sindicato una entidad antipática para el conjunto de la sociedad. Tercero: la nueva organización de las empresas, empresas en red, etc., y citan ellos, muy acertadamente, que lo que hasta ahora era un conflicto laboral, se convierte en un conflicto mercantil. El problema entre la empresa principal y las subcontratas, presión de la subcontrata, rescindo la contrata y se ha terminado el conflicto. Es un conflicto de naturaleza no mercantil.

Y después lo que podríamos llamar las características del nuevo trabajo, que también describen bien: de la heterogeneidad de intereses, el trabajo más intelectual y también la aparición de nuevos interlocutores en la empresa. ¿Qué va a pasar en el futuro con la responsabilidad social de las empresas, y quién la va a gestionar? Hoy el sindicato no es un interlocutor preferente de la empresa en materia de responsabilidad social. Son otros. Luego gestionar el conflicto no lo tiene fácil el sindicato del futuro.

Hago una reflexión de pasado y otra de futuro, y termino. La de pasado: se dice con mucha frecuencia que los sindicatos, sobre todo en España, se han burocratizado. Creo que no se es justo con esa percepción. Alguien recordará que cuando se publica la Ley de Asociación Sindical en el año 1967 se va uno a las estadísticas del entonces IMAC y creo que había registrados 2.000 sindicatos. Si miramos entonces y miramos ahora se ha producido una racionalización en el número de sindicatos, porque evidentemente se ha fomentado el diálogo y evitado la confrontación. Y, en segundo lugar, los propios sindicatos en el interno han racionalizado sus discursos respecto a sus bases.

Luego, el favor que se ha hecho a la construcción en términos de país, es impagable. Junto con las organizaciones empresariales. Ahora, ese peso tan importante de los sindicatos ha llevado a que se construya un aparato que, sin ánimo de faltar a nadie, a veces parece que es excesivamente hegemónico. Pongo tres ejemplos o tres instrumentos, entre otros muchos. La eficacia general de los convenios colectivos, con efectos mayores de los que representarían si afectara solamente a los afiliados de un sindicato. Segundo: el modelo sindical. ¿Por qué nunca se ha permitido el tercer colegio electoral? ¿Por qué siempre se ha pretendido ahogar en términos generales otras fuerzas sindicales? Tercero: la doble estructura representativa, modelo unitario y modelo sindical. Eso obedecía en la elaboración del Estatuto a dos visiones sindicales distintas de UGT y Comisiones Obreras. ¿Qué se hizo? Pongamos las dos. Eso, evidentemente, es un tema que habría que discutir, si queremos ir a un modelo o a otros. Luego, el peso político que ha tenido el sindicato en España era necesario. Y por eso, porque se ha asociado al sindicato mucho a los partidos políticos es por lo que quizá en las encuestas de opinión están casi tan valorados como los partidos políticos.

Ahora, de futuro, yo coincido con las tesis de que el sindicato tiene que volver o tiene que centrarse en el centro de trabajo. Pero si eso significa una alternativa a perder poder político, creo que no es bueno. Es decir, perder la visión corporativista del diálogo social que ha tenido hasta ahora sería malo en términos de país. Habría que buscar el equilibrio adecuado entre el diálogo político o sindical y la acción sindical en el de empresa. Ir a un modelo de excesiva atomización sindical creo que no sería bueno, y cuando hablo de atomización hablo en términos sectoriales o en términos geográficos, porque el debate centralidad-periferia existente en el conjunto de España existe también en el interno de los sindicatos. Por tanto, hay que volver al centro de trabajo, pero dado que según se coincide hay heterogeneidad de intereses en el centro de trabajo me pregunto: ¿eso podría hacer perder el objeto social del sindicato? ¿Puede el sindicato competir con una ONG, o con grupos parecidos en la defensa de intereses variados? ¿Estamos en presencia de un sindicato competitivo, o no? ¿O van a seguir prevaleciendo los intereses de clase frente a la gestión de determinados servicios, etc.?

Yo creo que desde el punto de vista empresarial, antes lo decía Federico, hoy día las empresas, sobre todo las más conscientes, no abogan por la anomia sindical, sino simplemente por tener un sindicato que colabore en la gestión. Y hago dos reflexiones telegráficas finales: uno, no se ha citado, yo no lo he visto en los estudios, ninguna referencia a la organización interna de los sindicatos, aunque me da un poco de pudor hablar del tema. ¿A qué me quiero referir? Existe la dualidad representativos y técnicos de los sindicatos. El representativo tiene un mandato, se va del mandato o lo prorroga, pero tiene una vida corta. Ahora, hoy en día un profesional que sale de una facultad ¿tiene algún aliciente para trabajar profesionalmente en un sindicato? ¿Hay carrera profesional dentro de un sindicato? ¿No conlleva esto, no quiero insultar a nadie, que sean visiones cortoplacistas, no profesionales, no con una visión permanente del sindicato?

Y segunda y última reflexión: coincido con Valeriano, con Toni y creo que también con Campuzano, en el marco normativo futuro que sería desarrollar el artículo 7 de la Constitución Española. Se nos reconoce, o se ha reconocido a los sindicatos y a los empresarios un papel casi de colegisladores, y sin embargo te dan una palmada en el hombro, te dicen: "tú vales mucho, chaval, pero búscate la vida porque no te vamos a dar aquí nada". Eso tiene muchas ventajas y también tiene inconvenientes, pero yo creo que eso es una asignatura pendiente que habría que examinar. Eso es todo, gracias.

Manuel de la Rocha

“ Me llamo Manolo de la Rocha, abogado de UGT. Yo no he podido asistir a las intervenciones de los ponentes, pero he leído los dos documentos que han presentado, que creo son, alguien lo ha dicho, complementarios, no son iguales, sus enfoques no son idénticos y quiero hacer también algunas reflexiones sobre dos o tres temas que se han planteado en las intervenciones anteriores.

Parto por decir que comparto las causas sobre lo que los documentos llaman "la crisis de los sindicatos", alguno dice el declive, aunque no creo que la palabra declive sea la más adecuada, pero sí la crisis de los sindicatos que ahí exponen. Pero pienso que el enfoque que hacen sobre el tema de la afiliación quizás es un enfoque en el que falta la perspectiva del modelo sindical español. Alguno de los que habéis intervenido lo habéis dicho. En España hay poca afiliación. Sí, dos millones y medio de afiliados a las dos grandes confederaciones son pocos, pero en España hay poca afiliación a casi todo. Los

partidos políticos tienen muy escasa afiliación también, mucha menor que los sindicatos. Pero la legitimación del sindicato en España no deriva de la afiliación, como puede pasar en otros países, porque el modelo sindical español no gira sobre la afiliación, sino sobre otros dos aspectos también importantes.

Cuando en los años setenta se define el modelo sindical, o se define, más bien, el modelo de presencia del sindicato en la empresa estableciendo esa dualidad entre secciones sindicales y comités de empresa, por razones del distinto enfoque que tenían entonces Comisiones Obreras y la Unión General de Trabajadores, se están sentando las bases para un sindicalismo no basado tanto en la afiliación como en otro tipo de legitimación. La legitimación que otorgan las elecciones sindicales, en las que vota alrededor del 70% de los trabajadores y en las que UGT y Comisiones Obreras obtienen casi el 80% de representación, que haya un porcentaje tan alto de trabajadores que no están afiliados pero que votan a uno de estos dos sindicatos, implica indiscutiblemente un cierto tipo de relación con los dos sindicatos, y desde luego una legitimación para éstos que lleva a muchos trabajadores a no sentir la necesidad de afiliarse.

Como también ocurre con el otro gran elemento, que es la eficacia general de los convenios colectivos. El que un convenio colectivo negociado en ciertas condiciones tenga eficacia general y no sólo para los afiliados a los sindicatos firmantes, hace que los trabajadores no sientan la necesidad de afiliarse.

Por tanto, si la legitimación del sindicato se ve sólo desde la afiliación, pues esto no digo que sea un páramo, pero estamos mal. Pero si la legitimación del sindicato se ve también desde esos otros dos parámetros, se entiende mucho más qué ha pasado y cómo estamos en España, y se deben sacar conclusiones distintas acerca del papel, del apoyo, de la fuerza de los sindicatos en España.

Lo que pasa es que la baja afiliación o la menor afiliación sí tiene, creo yo, dos efectos muy negativos, que también se han comentado. Uno es la presencia, la capacidad de llegar a las terminales del sistema productivo, lo que es más importante dado el proceso de externalización que están llevando a cabo las grandes empresas y el incremento del empleo en las pymes. Miguel Ángel García lo ha dicho muy bien, los sindicatos no llegamos a las pymes, ni siquiera una vez al mes, y a veces sólo se puede llegar cuando hay elecciones. Yo veo muy difícil, además, que se pueda llegar a corto plazo a las pymes.

Se están explorando otras vías, por ejemplo en el ámbito de salud laboral, el tema de que haya responsables de seguridad y salud por sectores, en sectores de pequeñas empresas, lo que a lo mejor permite una mayor presencia. Pero, desde luego, el reto de la presencia de los sindicatos en las pymes me parece que es el más importante que hoy tenemos. Porque en la gran empresa se está presente de manera importante, y cuando hay conflictos se está presente de manera todavía más visible, pero, sin embargo, el trabajador que accede a una pequeña empresa, que son la inmensa mayoría, no ve al sindicato. Sabe que el sindicato negoció su convenio, pero no ve al sindicato.

Y otra consecuencia negativa de la baja afiliación es la financiación. Una alta afiliación permite tener más cuotas y unas cuentas por lo menos más estables. A mí me parece que, desde el punto de vista institucional, esta sería la primera cuestión que habría que exigir al Estado, que ordenara y regulara una financiación más estable. Si no hay una financiación estable para unos sindicatos cuyo modelo no se basa en la afiliación, sino que se basa en que negocian para todos los trabajadores, que, sin embargo, no pagan

una cuota, que firman convenios que tienen carácter de norma general, pero que tampoco nadie paga, ni siquiera el Estado que se aprovecha de la estabilidad que dan esas normas, pues hay un riesgo de que se acuda a emplear lo que se ha llamado aquí financiación imaginativa. Hay el riesgo real de que en ocasiones los sindicatos algunas de las cosas que hacen, pues las hacen porque también proporcionan financiación. Y eso es un elemento yo creo que completamente negativo.

La segunda reflexión que quería hacer tiene que ver con algo en lo que se insiste mucho en los dos documentos, pero aquí quizá se ha hablado menos. Y es el relevante papel institucional que tienen los sindicatos en España, probablemente más que en otros países europeos, incluidos los países nórdicos, y que constituye un importante elemento complementario del modelo sindical. Un modelo basado en elecciones y basado, por tanto, en una legitimación por el apoyo electoral y no por la afiliación.

Todo esto que estamos llamando en los últimos tiempos el diálogo social o la legislación pactada, en que, como decía Carles Campuzano desde la perspectiva parlamentaria, el órgano en el que reside la soberanía se autolimita cuando le llegan normas que vienen pactadas, normas que no sólo son propuestas por el Gobierno de turno, que esa es su función, sino que son pactadas por empresarios y sindicatos, entonces las fuerzas políticas dicen: "esto hay que mantenerlo tal como está". ¿Por qué? Porque tiene una legitimación complementaria. Creo que ese papel prelegislativo de los sindicatos y las asociaciones empresariales es de una relevancia enorme y que quizá falta una reflexión sobre ello. A veces lo he comparado con los años treinta, cuando la Izquierda accede al poder y Largo Caballero es el Ministro de Trabajo, entonces los sindicatos y los trabajadores pensaban: "con un Gobierno de Izquierdas se van a aprobar leyes a favor de los trabajadores, se van a imponer desde la fuerza de la mayoría parlamentaria". Y el esquema que tenemos hoy no es exactamente así. El esquema que tenemos hoy es que si se llega a buenos acuerdos sociales, eso se convierte en ley. No quiere decir que un Gobierno no pueda promover una ley, eso está en la Constitución y en las reglas del juego, pero hoy se valora como más importante, como muy importante, en todo caso, para la estabilidad de las reformas que vengan pactadas. Y ahí el papel tan importante del sindicato en la Seguridad Social, prestaciones sociales, salud laboral, previsión social complementaria, en tal cantidad de materias que hay que ponerlo en valor. Por ejemplo, estos días, con la crisis en sectores muy visibles como el del automóvil, la solución de un conflicto como el de Nissan yo creo que pone en valor social al sindicato. Ahí Fernando Moreno ha hecho una reflexión que yo no comparto, o en todo caso creo que habría que matizar mucho, cuando dice que está en desacuerdo con el sindicato como gestor del conflicto. En mi opinión, por el contrario, una de las funciones del sindicato es precisamente gestionar los conflictos, para evitar que el conflicto adquiera dimensiones irracionales. Porque el conflicto existe, las relaciones laborales son por definición conflictivas. Y el conflicto puede tener una dimensión más grave -crisis económica, despidos, ERE masivos, paro, o una dimensión más cotidiana, que es negociar salarios, jornada, paridad entre hombres y mujeres en la empresa, etc.-. Y en el caso de Nissan ha habido un gran conflicto, la empresa quería despedir a no sé cuántos, los sindicatos se han movilizad y de repente la gente dice: "ahora se llega a una solución distinta, parece que más equilibrada, gracias a que estaba el sindicato". Creo que eso es algo que quizá en la sociedad española no está todavía o no está ya, no sé, puesto en valor, pero que hay que poner en valor. Ésa es una de las grandes tareas del sindicato hoy, no que no haya conflictos, no que no haya rigideces, sino que o se gestionan con la interlocución del sindicato o toda solución siempre será negativa, especialmente para los trabajadores.

Para terminar, había apuntado aquí cuatro de las críticas que se suelen hacer como lugares comunes contra los sindicatos: primero, se dice algo en los dos documentos, que los sindicatos se ocupan sólo de los trabajadores fijos y no de los temporales. Creo que eso es absolutamente incierto, no sé si en algunos momentos ha podido haber una apariencia de ello, pero desde luego todas las negociaciones de los últimos años han ido dirigidas más a luchar contra el desempleo, favorecer condiciones mejores para los parados, luchar contra la temporalidad, etc., que directamente para los trabajadores ya fijos. Segundo, la crítica de la Comunidad de Madrid de los últimos meses, la dirigida contra "los liberados que no trabajan", que viven como no sé quién y que cobran de todos, sencillamente porque critican a su empresario, en este caso el Gobierno regional, porque le plantean problemas. Es una crítica que está ahí y los sindicatos tenemos que hacer el esfuerzo de ver cómo hacemos frente a ella. Tercero, habéis dicho lo de la burocracia, la burocracia sindical, que los cuadros ya no están en los centros de trabajo, son estructuras que se mantienen ahí del poder para el poder. Y cuarto, la financiación. Estamos hablando de la financiación como algo que hay que resolver, pero cada vez que hay un problema de cualquier irregularidad, real o ficticia, todo el tema es "los sindicatos viven con financiación ilegal".

Todo esto, junto con la baja afiliación, son elementos negativos. Yo creo que una sociedad con conflicto real como es la actual no sólo no puede funcionar sin sindicatos, sino que el sindicato es un instrumento fundamental de interlocución. Mi experiencia profesional es que me he encontrado muchas veces empresas sin comité de empresa, sin sindicato. Incluso las hay que han tenido comité y los han indemnizado por encima de lo legal para que se fueran. Y de repente entran en crisis, y dicen: "necesito un interlocutor, que venga el sindicato". Porque es verdad que la racionalización del conflicto solamente la puede dar una organización como son los sindicatos.

Jesús Pérez



Bien, vamos a ver, autoridad, no sé de qué tipo, pero desde luego, intelectual, no. Se ha marchado Toni, porque tenía otras ocupaciones, y claro, esto nos daría para seguir mucho tiempo.

Yo, simplemente daré unas cuantas pinceladas. Lo primero, desde luego, agradecer a la Fundación Alternativas y a los autores, porque está bien que se nos coloque aquí un poco en el papel de mariposa clavada con un alfiler y que nos lleven a reflexionar, es la dificultad que se tiene. Eso de reflexionar sobre uno mismo, es bastante complicado doblarse tanto. Hay que reflexionar, pero sobre uno mismo, además. Pero está muy bien que se hagan este tipo de encuentros porque uno aprende un montón y se lleva la lección de las críticas y autocríticas que debe interiorizar y también de algunos valores que se han puesto aquí en evidencia.

A mí me gustaría, con toda modestia, decirles a los autores para mejorar, si se puede, su trabajo, algunos elementos que quizá no están bien identificados. Hay una expresión que no me ha gustado. Creo que es en el trabajo de Holm, que es la de las huelgas generales políticas. Aquí generalmente sí se ha tendido por parte de quienes descalifican la huelga a llamarla "política". Efectivamente, tiene unas connotaciones en nuestro país muy serias, porque prácticamente han sido huelgas, en la historia, llamadas "políticas" para cambiar gobiernos, regímenes, etc. Las que hemos hecho desde luego después de la transición a la democracia para nosotros siempre han tenido unas finalidades muy claramente sindicales y de reivindicación de intereses, eso sí, generales. Se pueden re-

pasar todas, desde el famoso modelo de contrato juvenil, las cuestiones de los decretazos por recortes en el derecho de prestación por desempleo, etc. Yo creo que habría que denominarlas de otra manera, si se quiere decir que son huelgas que no son sectoriales o de empresas, sino que son generales, en ese sentido, pues bien.

La reforma de 1994, no sé quién lo decía, esa no fue pactada, no fue consensuada. Hay datos de afiliación e incluso de representación que difieren. Habría que ponerse de acuerdo, si es posible, sé que esto es complicado, nosotros tampoco nos vamos a poner. Pero es que, en algún documento, en páginas muy seguidas, hay alguna contradicción. Creo que hay que hacer la reflexión que estábamos diciendo desde que la empezó esta mañana a citar Carles Campuzano, sobre el proceso de diálogo social. Creo que es bastante significativo, sobre todo desde el momento en que es un proceso voluntario. Hay diálogo social al nivel que lo estamos definiendo, donde un Gobierno de turno decide someter a la interlocución determinadas políticas, eso es absolutamente voluntario. Esa interacción del diálogo social y del Parlamento es también muy interesante de analizar, porque a mí me preocupa cuando oigo a algunos parlamentarios, siento que no esté, pero incluyendo al propio Carles Campuzano, que dicen que se deja muy poco margen al trabajo parlamentario con el diálogo social. Yo creo que eso es una pequeña distorsión, porque al final es el Gobierno el que lleva al Parlamento los procesos de diálogo social acordados como proyecto de ley, y al final el Parlamento es, desde luego, soberano, como no podía ser de otra manera.

Y por otra parte, por ejemplo, en el Pacto de Toledo hay una interacción donde en un primer momento lo que está claro es que hay orientaciones y recomendaciones del propio Parlamento, eso luego va al diálogo social y vuelve al Parlamento. Por eso este proceso último quizá no ha sido posible analizarlo porque es muy reciente, es de la legislatura pasada, en cuanto a lo que significa un proceso de diálogo social tan amplio, tan profundo con tantas materias, porque concertación la ha habido históricamente en nuestro país prácticamente en todos los momentos y con todos los gobiernos. Luego hay también alguna afirmación que confunde en los documentos, no sé en cuál de ellos, el acuerdo interconfederal de Nación colectiva, lo que se hizo en 1997, que fue un diseño de estructura colectiva, con lo que se ha hecho a partir de 2002, que efectivamente ahí hay una serie de orientaciones, también eso es interesante. No es un convenio, ese sí que no es, de eficacia general a ese nivel, sino que son recomendaciones y orientaciones para la acción colectiva por abajo. Entonces, de pasada diré que me extraña el análisis, no lo pongo en duda, que nos comentaba Emilio Huerta. Nos gustaría comentarlo, porque entonces tenemos un problema. Porque efectivamente en los acuerdos de negociación colectiva a partir de 2002, creo que sí al menos sobre el papel hay un enriquecimiento, me parece que en algún momento lo apuntan los autores, un enriquecimiento muy grande de contenidos de la negociación colectiva. Luego a lo mejor eso es verdad, nosotros tenemos también otros estudios de los convenios colectivos que dicen que no están así, pero a mí me preocupa mucho, y nos gustaría conocer y poder reaccionar también a ese estudio: cómo se ha hecho la muestra, cómo se han sacado las conclusiones, porque efectivamente es tremendo, si solamente nos preocupamos con los convenios de las jornadas y para el absentismo. No es lo mismo reducir jornada que absentismo. Pero evidentemente sería para preocuparnos mucho.

Esto son, como digo, pequeñas cuestiones que me suscitaban los documentos, porque otras cuestiones más globales y estrategias ya se han hablado, pero en cualquier caso yo creo que en todo el debate del modelo de futuro estoy muy de acuerdo con la segunda parte de lo que ha dicho Fernando, no tanto con la primera en cuanto a revisar lo de la eficacia general. Por cierto, también sin ánimo de nada, por favor, quiero decir que si

algún día también la Fundación Alternativas decide que examinemos a las organizaciones empresariales, o a los partidos políticos, hay un problema pendiente de representatividad en las organizaciones empresariales, como sabes perfectamente mejor que yo. Entonces, en esa dialéctica representatividad-afiliación, voy a decir una perogrullada o un tópico. Creo que no se puede retroceder en el camino que hemos andado. Sería como decía Toni, pues quizá eso habría que atribuírselo a quienes querrían que el sindicato, efectivamente, perdiera peso. A quienes estuvieran a favor del sindicato. Es la realidad que tenemos, hay que modificar cosas, se pueden modificar cosas, pero poner ahora en cuestión el modelo de doble representatividad no nos llevaría a muchas partes.

Pero lo que sí sería interesante, se ha dicho también aquí, es ver de qué manera, sin perder capacidad de negociación, de interlocución social, a través del diálogo social se podría participar de manera directa en lo que son las grandes leyes, las reformas laborales, las condiciones que afectan en general a los trabajadores, y hay mucha dosis de autocritica, está claro, y eso lo tenemos que aceptar, y de crítica, de cómo nos acercamos mucho mejor a las pequeñas y medianas empresas, a los centros de trabajo. Ya se ha dicho que tenemos las dificultades que tenemos. Habría que buscar algún modelo específico para la pequeña y mediana empresa.

Antes se decía que el sindicato debería ser más amable con la pequeña y mediana empresa. Yo puedo estar bien de acuerdo, pero efectivamente también las empresas y el sistema en general tendría que poder dar acceso al sindicato, para defender los intereses de los trabajadores de una manera normal, sin alharacas, porque es muy difícil eso. Realmente yo también he vivido muchos años de mi vida sindical a pie de obra, como se dice, y sé lo que significa pasar o intentar pasar de matute por las puertas de atrás de los hoteles, etc. Quiero decir que quizá el campo de juego que habría que hacer allí es buscar diseños de formas innovadoras en cuanto a la representación en las pequeñas y medianas empresas, porque no puede ser la representación de las grandes o las normales y tampoco puede ser la ausencia del sindicato. Entonces ¿cuál es el terreno intermedio ahí? Pues yo sé que a Fernando quizá no le gustará lo que voy a decir, pero hay alguna iniciativa que se ha tomado en el campo de la prevención, con lo que se llaman "los delegados sectoriales y territoriales". Alguna cosa teniendo la capacidad de adaptación necesaria que se podría explorar por allí.

Y por último, efectivamente tiene que haber fórmulas claras, públicas, legales, de participación institucional y de apoyo a los sindicatos, puesto que al menos mientras no cambie la Constitución, en este país estamos colocados en un lugar de relevancia constitucional. Políticas públicas, como se ha dicho ya, y sobre todo también estoy de acuerdo con lo que se ha dicho sobre que prefiero -aunque sea contradictorio con lo que practica mi sindicato en muchas ocasiones- el sindicalismo de control al sindicalismo de gestión, la gestión a veces nos lleva a situaciones que nos hacen, para decirlo con palabras moderadas, sonrojar. Creo que eso es bien necesario para prestigiar y legitimar el sindicalismo en nuestro país.

Juan Manuel Eguiagaray

■ Muchas gracias, Jesús, llegamos al final. Quería únicamente, al hilo de tus últimas palabras, recoger algunos guantes, retos, etc., que se han ido lanzando encima de la mesa. Por supuesto no son los sindicatos los únicos a los que les clavamos un alfiler para analizarlos, lo hacemos con los partidos y con las cosas más respetables del país, espero que lo podamos hacer con las organizaciones empresariales un día de estos. Úni-

camente al hilo de la potencial contradicción entre los resultados de la negociación colectiva y la investigación a la que se refería Emilio Huerta, hay dos trabajos, el número 134, uno y dos, publicados en el Laboratorio de la Fundación Alternativas, de los últimos que hemos hecho, que tienen que ver con un análisis empírico, en buena parte, de un montón de convenios colectivos llevados a cabo en el país para analizar el enriquecimiento hasta dónde y en qué medida de la negociación colectiva, que quizá podrían servir para dar parcial respuesta al menos a esa cuestión. Lo digo, de paso, haciendo un poco de propaganda de lo que vamos produciendo. Se deben a Joaquín García Murcia y María Antonia Castro, que han venido trabajando en esa cuestión.

Y con esto damos por concluida la parte de intervenciones. Ahora le toca el tiempo a los autores, pero en todo caso les pediría que traten de concluir, por lo menos de recoger algunas de las cosas que se han venido produciendo. Les pido disculpas por haberles dejado demasiado poco tiempo, deberían tener la ocasión de explayarse un poco más, pero creo que podrán hacer dos intervenciones de cierre del debate y de conclusiones. Andrew.

Andrew Richards

“ Muchas gracias. Las intervenciones han sido estupendas. No puedo responder a todos los puntos y he aprendido mucho, quizá lo que me gustaría hacer es sólo una reflexión breve sobre, quizá, uno de los puntos fundamentales que han surgido mucho en el debate y es la comparación o el contraste entre estos dos posibles modelos de sindicalismo: uno basado en la afiliación y el otro a través de instituciones, como, por ejemplo, un sistema de elecciones sindicales. Salvador, en tu intervención dijiste que la verdad es que no es una cuestión de decidir que un modelo es mejor que el otro, y estoy muy de acuerdo. Aunque quizá la implicación de mi documento es una defensa del modelo de afiliación.

Pero a lo mejor la cuestión más importante, o la cuestión que deberíamos plantear es ¿cuáles son las implicaciones para el comportamiento del sindicalismo de cada modelo? Porque podemos pensar en dos casos: España y Estados Unidos, y más o menos los niveles de afiliación sindical son más o menos iguales, un poco más en España ahora. Pero evidentemente las implicaciones de estos bajos niveles de afiliación son muy diferentes. Precisamente porque en España a través del sistema de las elecciones sindicales, el sindicalismo consigue más protagonismo político y social, mientras que el nivel de afiliación de 12% ó 13% en Estados Unidos es una reflexión de la debilidad social y política del movimiento sindical y el contexto completamente hostil para el sindicalismo. Lo que sí llama la atención es que al mismo tiempo podríamos decir que en los dos casos, tan diferentes institucionalmente, los desafíos o los problemas para el sindicalismo son bastante similares, en el sentido de que los sindicatos tienen el problema de llegar o desarrollar vínculos, o incorporar los intereses de una población activa cada vez más heterogénea y sobre todo las dificultades de hacer contacto y mantener contacto con los sectores más castigados de la población activa.

Podríamos decir que, quizá, las estrategias más creativas, más agresivas, más innovadoras, para llegar a estos sectores de la población activa más castigados han tenido lugar precisamente en el contexto más hostil para el sindicalismo, es decir, donde el sindicalismo no tiene ningún tipo de apoyo institucional y por eso tiene muchísimos incentivos para reclutar a nuevos afiliados, porque su poder depende de la afiliación. Esa sería mi

reflexión sobre el debate, sobre las ventajas y las desventajas de los dos modelos. Pero después de plantear esta pregunta, yo, después de este debate, tengo que pensarlo de nuevo, la verdad. Y luego, lo que sí ha surgido aquí y es un tema que no he pensado mucho, es el tema de la financiación de los sindicatos. Y el argumento posible para un papel del Estado es un debate muy actual, con respecto a los partidos políticos también. De nuevo, una posible defensa del sindicalismo basado en la afiliación es bueno. Eso podría ser una fuente por lo menos transparente de financiación para el sindicalismo, no necesariamente estable, pero por lo menos transparente, mientras que la idea de una financiación para el sindicalismo por parte del Estado es mucho más complicada, en el sentido de cuáles son los criterios para establecer ese nivel de apoyo. Cuánto dinero debería recibir el movimiento sindical por parte del Estado. Porque en un caso como Francia, donde el Estado sí juega un papel importante en este sentido, estamos hablando de un movimiento sindical con muchos defectos con respecto a su vínculo, no con el Estado, sino con la propia población activa. Pero sí, me parece que es un tema muy importante para discutir mucho más en el futuro.

¿Puedo hacer un comentario más...? Mirad, mi intención en mi trabajo no fue para nada lanzar críticas injustas al movimiento sindical en España, y por eso tomo muy en serio los primeros comentarios de Emma, por ejemplo, que no deberíamos infraestimar, por decirlo así, el grado de solidaridad que el mismo movimiento ha promovido entre los empleados con condiciones más seguras y los empleados en situaciones más precarias. Este sí es un logro y también, y eso lo admito, no sale suficientemente claro en mi trabajo el nivel de afiliación, si ha subido aquí en los últimos años y no me acuerdo quién lo dijo, pero creo que Toni, en ese sentido sí es uno de los pocos movimientos en Europa que están en condiciones para decir eso, en los últimos tiempos.

Y un comentario final. A veces hablamos solamente de los problemas del sindicalismo, los desafíos provocados por estos cambios estructurales en las economías avanzadas, y a veces es fácil olvidar que los movimientos sindicales en todos los países avanzados, a pesar del contexto institucional, positivo o negativo, siempre tienen cierto margen de maniobra. Y en este sentido es posible criticar los movimientos sindicales en países anglosajones, por ejemplo, sobre todo, Estados Unidos y Gran Bretaña. Hay que recordar que el punto alto para el sindicalismo americano era en los años cincuenta en términos de afiliación y densidad. Desde entonces estamos hablando de medio siglo, estamos hablando de un proceso de declive en estos términos. Sólo en los años ochenta, una vez que el asalto político de Reagan y compañía al sindicalismo había empezado, el movimiento empezó a tomar en serio la idea de: "Madre mía, a lo mejor deberíamos intentar reclutar a nuevos afiliados". Y muchos analistas han preguntado: "¿Por qué este movimiento tardó tres décadas en llegar a esta decisión?". No fue una cuestión de una falta de capacidad por cambios económicos, fue una falta de cómo pensar el problema bien. Entonces creo que esta lección es aplicable para todos los países, que siempre los movimientos sindicales, como cualquier otra organización, tienen cierto margen de maniobra para revisar sus estrategias en un contexto cambiante.

Holm-Detlev Kolher



En primer lugar, muchas gracias por la calidad de reflexión que habéis puesto sobre nuestros documentos. Y frente a la imposibilidad de contestar o reaccionar a todos voy a centrarme en tres temas que han surgido en varias intervenciones.

El primer tema es el de la afiliación, y voy a enlazar directamente con Andrew. Yo realmente veo peligroso, realmente peligroso el ejemplo francés. Para España no veo peligroso el mundo anglosajón, pero el ejemplo francés lo veo muy, muy peligroso. Es decir, unas organizaciones sindicales con representatividad general, garantizadas exclusivamente por el Estado y sin afiliados, sin presencia en la empresa privada. Esto es un peligro muy fuerte, entre otras cosas por lo que Miguel Ángel llamó "autonomía sindical". Y por eso insisto en el tema de la afiliación, como un reto, como un problema a afrontar.

E insisto también en la presencia real en los centros de trabajo, porque a todo el mundo que pregunto sobre la función y la importancia de los sindicatos, todos, en primer lugar, contestan que tiene que estar presente en los centros de trabajo. Todo lo demás es secundario frente a esta función. Esto es lo que domina la percepción de los sindicatos en nuestra sociedad. Entonces, la ausencia de una presencia real en los centros de trabajo es un problema fundamental para los sindicatos aquí. Y ahí veo, por ejemplo, un potencial subaprovechado. Hay 320.000 delegados elegidos en las empresas españolas, en las elecciones sindicales. 320.000 personas, esto es muchísimo. No hay otra organización que tenga acceso a tantas personas, en la sociedad española. Pero no tengo, nadie me podía dar cifras exactas, pero casi la mitad de estos, me atrevo a decir, no son afiliados. Figuran en las candidaturas de alguna organización sindical, pero no son afiliados. Es una tarea eminente, digo yo; esta gente que incluso conseguimos que figure en nuestras candidaturas, tenemos que afiliarlos, tenemos que incorporarlos a nuestro trabajo sindical cotidiano. Y con éstos, a través de éstos, tenemos que aumentar nuestra presencia en los centros de trabajo. Y allí, claro, el sistema electoral, junto con la más visible participación en todo lo que es contratación y diálogo social, ahí no siempre juega a favor. Porque la crítica más común en la población española acerca de los sindicatos es que están muy politizados. La crítica más popular, digamos, acerca de los sindicatos: "Estos aquí están muy politizados". ¿Qué quiere decir politizados? Que están ahí con las regiones, con los políticos, gestionando, en los medios, en las instituciones, y en las empresas aparecen cuando hay elecciones. Esta es un poco la percepción que hay que contrastar digo yo, con otro tipo de presencia real.

Y un segundo tema que también apareció, y además comparto, que es un tema fundamental: la formación profesional, sobre todo de la formación continua. Y ahí creo que se puede enriquecer mucho más todavía la negociación colectiva. Y también la presencia o participación en políticas locales y regionales de los sindicatos, y pongo un ejemplo: hay una empresa grande, más de 3.000 empleados directos, que gestiona el aeropuerto de Frankfurt. Y esta empresa ha firmado un convenio colectivo que establece una tarjeta de cualificación como un derecho individual de todos los empleados. Esta tarjeta significa el derecho a gastar 600 euros al año en medidas de formación con recursos humanos y el comité de empresa. Pero sólo se puede gastar así, sólo se pueden pagar acciones formativas, y esto junto con el derecho a una semana al año de formación retribuida, sin perder salario. Ahí es la responsabilidad de los individuos de mantener la empleabilidad. Como queráis llamarlo, cada ideología lo llama diferente, pero el tema es aumentar la responsabilidad individual por la propia cualificación y dar recursos gestionados para este tema. Esto para las pymes no funciona, pero lo mismo se hace en algunas regiones para pymes, por ejemplo, por parte del Gobierno regional distribuir cheques de formación profesional que dan derecho a todos los empleados de empresas con menos de 250 empleados de recibir una subvención pública a una acción formativa. Y esto significa no solamente un derecho a la formación, y en esta gestión también participan los sindicatos, por eso es importante, no solamente significa subvencionar formación, sino significa mentalizar, no solamente a empleados sino también a empresarios de pequeñas empresas, que aquí hay recursos que hay que aprovechar para me-

jorar la formación, la cualificación de los empleados y quizá también la propia competitividad de las empresas.

El tercer punto que quiero tocar es el ámbito transnacional. La acción transnacional, que ahí también soy algo menos optimista que Toni en este campo. Aunque hay algunos pocos buenos ejemplos. El ejemplo de la tan castigada empresa General Motors, en Europa al menos, es un ejemplo interesante, porque hasta ahora no se ha cerrado ni una sola planta de la empresa en Europa. ¿Por qué? Porque hay un comité de empresa europeo, uno de los muy pocos, que realmente es un comité de empresa europeo, con una identidad europea de un órgano de representación que sigue la estrategia *share the pains*, es decir, compartir las penas. Repartimos los recortes entre todas las plantas y evitamos de cualquier manera el cierre de una planta entera, en todos los países de Europa. Y esto es una estrategia contrastada en una situación muy difícil para esta empresa y hasta ahora ha funcionado, por lo menos en el sentido de que ha evitado el cierre de plantas que estaban previstas ya en varios casos.

Pero hay otros ejemplos, no siempre tan positivos. Por ejemplo una campaña contra la cadena Lidl, que es una empresa muy antisindical que intenta evitar la representación en todas sus plantas, en todos sus países. Y ahí, partiendo del sindicato alemán, una campaña transnacional y allí colabora con Attac, esta ONG conocida, porque no solamente se trata de denunciar las prácticas laborales, sino también las prácticas de cómo tratan a sus proveedores en países del tercer mundo, cómo tratan el tema de producción de alimentos, etc. Y ahí el conocimiento de la Attac fue decisivo para poder denunciar prácticas denunciables de esta empresa y así dar más empuje a la campaña laboral contra la misma. Y ahí no sé por qué los sindicatos españoles en esta campaña no funcionó la participación, por lo menos es lo que me comunicaron en el sindicato alemán.

Y otro tema donde creo yo que la acción transnacional tiene que funcionar de planta en planta, desde las bases. Y ahí me llamó, porque me llegó a conocer en una ocasión, un sindicalista de un país donde los sindicalistas tienen muy difícil sobrevivir, que es Colombia, y trabaja en una multinacional alemana. Me llama por un problema que tenían allí, en Colombia, pidiendo apoyo para contactar al comité de empresa o el sindicato alemán en Linde para coordinar un problema que tenían. Yo desde Oviedo llamo a Alemania, contacto con el comité de empresa de Linde en Alemania y pongo en contacto a estos dos con Colombia. Pasan tres semanas y me llaman del comité de empresa de Alemania, otra vez a Oviedo, y me dicen: "¿oye, me puedes poner en contacto otra vez con éstos de Colombia, porque ha fallado la comunicación, o algo?" Y yo digo: el sindicato alemán es el más fuerte del mundo, pero es incapaz de ayudar a establecer un contacto en una misma multinacional donde ellos controlan el comité de empresas y tienen que llamarme a mí en mi despacho en la Universidad de Oviedo. Por eso digo que hay mucho campo sobre todo para organizar redes de base de coordinación y de comunicación e información transnacional para el futuro.

Juan Manuel Eguiagaray

■ Muchas gracias, muy buenos ejemplos, muy sugerentes todos ellos. Creo que hemos hecho un buen trabajo, intenso. Quiero agradecer de nuevo a los ponentes, pedirles de nuevo disculpas por no haberles dejado algo más de tiempo para dar respuestas, seguramente más acabadas en muchos otros temas que han salido, y a todos los demás por la intensidad, el esfuerzo y por las horas de dedicación a este seminario.

Cuadernos publicados

- 1/2004. El control político de las misiones militares en el exterior.
- 2/2004. El sector del automóvil en la España de 2010.
- 3/2004. La temporalidad en la perspectiva de las relaciones laborales.
- 4/2004. La contención del gasto farmacéutico.
- 5/2004. Alternativas para la educación.
- 6/2004. Alternativas para el cambio social. Zaragoza, 26 de noviembre 2004
- 7/2005. Las bases y los límites del consenso en la política exterior española.
- 8/2005. Los mecanismos de cohesión territorial en España: análisis y propuestas.
- 9/2005. La inversión de la empresa española en el exterior: nuevos aspectos económicos, políticos y sociales.
- 10/2005. El futuro de RTVE y EFE.
- 11/2005. El recurso de amparo constitucional: una propuesta de reforma.
- 12/2005. Guerra de Irak y elecciones del 14 M: un año después.
- 13/2005. Azaña y Ortega: dos ideas de España.
- 14/2005. El aborto en la legislación española: una reforma necesaria.
- 15/2005. Los objetivos políticos del Presupuesto de Defensa español.
- 16/2005. Alternativas para la España plural.
- 17/2005. Reformas para revitalizar el Parlamento español.
- 18/2005. Las nuevas tecnologías aplicadas a la agroalimentación. Entre la preocupación y la urgencia.
- 19/2005. El crecimiento del sistema español de I+D. De la teoría a la realidad.
- 20/2005. La Agencia Europea de Defensa y la construcción europea: la participación española.
- 21/2006. Alternativas para la España plural.
- 22/2006. La crisis energética y la energía nuclear.
- 23/2006. Unión Europea y América Latina: retos comunes para la cohesión social.
- 24/2006. Alternativas para la España plural.
- 25/2006. Una financiación autonómica equitativa y solidaria.
- 26/2006. Solución de conflictos por medios no jurisdiccionales.
- 27/2006. El sistema de servicios sociales español y las necesidades derivadas de la atención a la dependencia.
- 28/2006. El modelo social europeo. Laboratorio Alternativas-Policy Network.
- 29/2006. Alternativas para la España plural.
- 30/2006. Inmigración e integración: un reto europeo.
- 31/2006. La intervención médica y la buena muerte.
- 32/2006. La frontera entre el sistema público de I+D+i y las empresas. Un obstáculo capital para el desarrollo.
- 33/2006. Retos del modelo social y económico europeo.
- 34/2006. Alternativas para la España plural.
- 35/2006. Sanidad y cohesión social.
- 36/2006. La identidad europea: unidad en la diversidad. Sevilla, 16 de noviembre de 2006.
- 37/2006. Un espacio de seguridad compartido en el Magreb: la contribución franco-española. 13 de noviembre de 2006.
- 38/2006. Justicia de las víctimas y reconciliación en el País Vasco.
- 39/2007. Servicios sociales y atención a las necesidades de dependencia.

- 40/2007. Hacia un Espacio Europeo de Educación Superior. Murcia, 5 de febrero de 2007.
- 41/2007. La cooperación en cultura-comunicación, vista desde Iberoamérica.
- 42/2007. Misiones de paz de las Fuerzas Armadas españolas. Zaragoza, 7 de junio de 2007.
- 43/2007. El papel de la financiación público-privada de los servicios sanitarios: modelos de gestión. Toledo, 29 de marzo de 2007.
- 44/2007. Soluciones para la crisis constitucional europea. Oviedo, 29 de junio de 2007.
- 45/2007. ¿Qué hoja de ruta para la política de defensa europea? Quel agenda pour la politique de défense européenne?
- 46/2007. Los partidos políticos marroquíes: elecciones legislativas y política exterior. El Sáhara Occidental.
- 47/2007. Los fondos de cohesión como instrumento de cooperación al desarrollo en Mercosur. Buenos Aires, 1 y 2 de octubre de 2007.
- 48/2008. La potenciación del sistema de I+D+i en España. Primer balance.
- 49/2008. El futuro energético europeo: ¿común, seguro, sostenible? Tarragona, 30 de enero de 2008.
- 50/2008. La visibilidad o invisibilidad de la víctima. Madrid, 29 de febrero de 2008.
- 51/2008. La Unión para el Mediterráneo y el reforzamiento del núcleo euromediterráneo.
- 52/2008. Los asuntos pendientes en la regulación del sector eléctrico. Madrid, 25 de junio de 2008.
- 53/2008. Los retos de la Unión Europea y la agenda política española para la Presidencia del 2010. Madrid, 23 de junio de 2008.
- 54/2008. Sistema Nacional de Salud 2008: nueva etapa, nuevos retos.
- 55/2008. El papel de las Fuerzas Armadas en misiones de respuesta a catástrofes en el exterior.
- 56/2008. Hablamos de Europa. ¿Qué Europa queremos?

